

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI EFEKTIVITAS
KINERJA KARYAWAN PADA CV. ARIF SEJAHTERA
MANDIRI PEKANBARU MENURUT PERSPEKTIF
EKONOMI ISLAM**

SKRIPSI



Oleh:

**RADHIATUL EKA FITRI
11625204257**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARI'AH
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU-PEKANBARU
1442 H/2020 M**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI EFEKTIVITAS
KINERJA KARYAWAN PADA CV. ARIF SEJAHTERA
MANDIRI PEKANBARU MENURUT PERSPEKTIF
EKONOMI ISLAM**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Sebagai Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



Oleh:

**RADHIATUL EKA FITRI
11625204257**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARI'AH
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU-PEKANBARU
1442 H/2020 M**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul : **“Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kinerja Karyawan Pada CV. Arif Sejahtera Mandiri Pekanbaru Menurut Perspektif Ekonomi Islam, yang ditulis oleh:**

Nama : RADHIATUL EKA FITRI
NIM : 11625204257
Program studi : Ekonomi Syariah

Dapat diterima dan disetujui untuk diujikan dalam sidang Munaqhasah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Pekanbaru, 24 September 2020
Pembimbing skripsi .

DARNILAWATI, SE, M.Si
NIP. 19790420 200710 2 006

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN PADA CV ARIF SEJAHTERA MANDIRI PEKANBARU MENURUT PRESPEKTIF EKONOMI ISLAM”**,

yang ditulis oleh:

Nama : **RADHIATUL EKA FITRI**
 NIM : 11625204257
 Program Studi : Ekonomi Syariah

Telah dimunaqasyahkan pada :


Hari / Tanggal : **Senin, 07 Desember 2020**
 Waktu : **08.00 WIB**
 Tempat : **Ruang Sidang Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum**

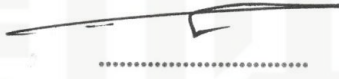
Telah diperbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 23 Desember 2020

TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Ketua
Dr. Drs. H. Heri Sunandar, MCL 

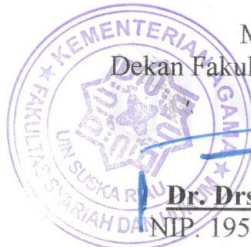
Sekretaris
Syamsuddin Muir, Lc. Ma 

Penguji I
Dr. Syahpawi, S.Ag., M.Sy 

Penguji II
Zuraida, M.Ag 

Mengetahui :
 Dekan Fakultas Syariah dan Hukum

Dr. Drs. H. Hajar, M.Ag
 NIP. 19580712 1986031 005



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

Radhiatul Eka Fitri (2020): Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kinerja Karyawan Pada CV. Arif Sejahtera Mandiri Pekanbaru Menurut Perspektif Ekonomi Islam

Latar belakang penelitian ini bahwa banyak faktor yang mempengaruhi efektivitas kinerja, sehingga diperlukannya peran perusahaan untuk mencapai kinerja. Salah satu di CV. Arif Sejahtera Mandiri Pekanbaru di dapat fenomena didapatkan data awal di dapat bahwa jumlah pendapatan yang menunjukkan penurunan, maka ini merupakan salah satu indikasi menurunnya kinerja karyawan pada CV. Arif sejahtera mandiri pekanbaru. Maka dirumuskan masalah 1) Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi efektivitas kinerja karyawan? 2) Bagaimana perspektif ekonomi islam terhadap karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan, karakteristik pekerja dan efektivitas kinerja karyawan?

Pada Penelitian ini dilakukan di CV . Arif Sejahtera Mandiri Pekanbaru , penulis mengambil variabel bebas (Karakteristik Organisasi, Karakteristik Lingkungan, Karakteristik Individu) dan variabel terikat (Efektivitas kinerja Karyawan). Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang. Sumber data yang digunakan yaitu primer dan sekunder. Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan kuantitatif. Teknik analisa data ini menggunakan SPSS for windows 21.00. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan regresi linear berganda, uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik dan uji hipotesis.

Hasil penelitian dari uji $t_{hitung} (3.330) > t_{tabel} (1.991)$ dan $Sig. (0.033) < 0,05$. Artinya variabel Karakteristik Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan. Nilai $t_{hitung} (3.922) > t_{tabel} (1.991)$ dan $Sig. (0,001) < 0,05$. Artinya variabel Karakteristik Lingkungan berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan. Nilai $t_{hitung} (4.143) > t_{tabel} (1.991)$ dan $Sig. (0,000) < 0,05$. Artinya variabel Karakteristik Pekerja berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} (84.318) > F_{tabel (3:26)} (2.72)$ dengan sig $(0,000) < 0,005$. Bahwa Karakteristik Organisasi, Karakteristik Lingkungan dan Karakteristik Pekerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan CV. Arif Sejahtera Mandiri Pekanbaru. Koefisien determinasi (R^2) 0.952 yang menunjukkan bahwa Variabel Efektivitas Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel Karakteristik Organisasi, Karakteristik Lingkungan, dan Karakteristik Pekerja sebesar 95.2% sedangkan sisanya 4.8% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti oleh peneliti.

Untuk mengetahui perspektif ekonomi Islam pada CV Arif Sejahtera Mandiri Pekanbaru terhadap efektivitas kinerja sudah sesuai dengan prinsip ekonomi syariah dan tidak bertentangan dengan syariah Islam.

Kata Kunci: Karakteristik Organisasi, Karakteristik Lingkungan, Karakteristik Individu dan Efektivitas kinerja



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

AssalamualaikumWr, Wb

Alhamdulillah segala puji hanya milik Allah Swt Tuhan sekalian alam yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga penelitian ini dapat dilaksanakan tepat pada waktunya. Shalawat dan salam semoga terlimpahkan kepada Nabi Muhammad Saw yang telah menunaikan amanah dan risalah sehingga kita bisa merasakan nikmatnya Iman, Islam dan Ukhuwah.

Penulisan skripsi yang berjudul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kinerja Karyawan Pada CV. Arif Sejahtera Mandiri Pekanbaru Menurut Perspektif Ekonomi Islam” Dimaksud untuk melengkapi tugas dan memenuhi sebagian syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Penulis menyadari bahwa skripsi yang penulis buat ini masih jauh dari sempurna. Hal ini dikarenakan kemampuan dan cara berfikir penulis serta terbatasnya wawasan yang penulis miliki. Karena itu saran dan kritikan yang membangun sangat penulis harapkan. Dalam penyelesaian penulisan skripsi ini banyak sekali bantuan, perhatian, bimbingan, motivasi, saran dan pikiran dari berbagai pihak yang penulis dapatkan, maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya terutama kepada yang terhormat.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Orang tua dan keluarga tercinta yang senantiasa mendo'akan, memotivasi, dan mengharapkan keberhasilan serta kebahagiaan, sekaligus dukungan moril maupun materil serta memberi semangat kepada ananda yakni Ayahanda Arif Kamil, S.Ag, dan Ibunda Alm. Lisnawati.
2. Bapak Prof. Dr. H. Akhmad Mujahidin, M.Ag selaku rektor UIN SUSKA RIAU beserta staf rektor. yang telah menyediakan fasilitas dan memberikan kesempatan kepada penulis dalam menimba ilmu pada lembaga pendidikan yang beliau pimpin.
3. Bapak Dekan Dr. Drs. H. Hajar, M.A beserta dekan I, II, III Fakultas Syariah dan Hukum UIN SUSKA RIAU. yang telah menyediakan fasilitas dan memberikan kesempatan kepada penulis dalam menimba ilmu pada Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau.
4. Bapak Dr. Syafawi, S.Ag, M.Sh selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah beserta Bapak Syamsurizal, M.Sc Ak selaku Sekretaris Jurusan Ekonomi Syariah. yang telah menyediakan fasilitas dan memberikan kesempatan kepada penulis dalam menimba ilmu pada Jurusan Ekonomi Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau.
5. Ibu Nurhasanah, SE,MM, selaku Penasihat Akademik. yang telah membina dan memberikan pengetahuan kepada penulis selama menimba ilmu pada jurusan ekonomi syariah.
6. Ibu Darnilawati, SE, M.Si selaku pembimbing yang telah memberikan banyak arahan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan masa studi dan juga dalam menyelesaikan penelitian ini.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

7. Bapak dan Ibu Dosen beserta staf dan tata usaha Fakultas Syariah dan Hukum yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama penulis menjalani pendidikan di bangku perkuliahan.
8. Pengelola perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dan Fakultas Syariah dan Hukum.
9. Terimakasih kepada Seluruh karyawan CV. Arif Sejahtera Mandiri pekanbaru yang telah memberikan kemudahan kepada peneliti pada saat melakukan penelitian.
10. Terimakasih kepada Abang Rahmat Fathoni Alfasiri, S.Kep dan Adik Rizky Alfitriah tercinta yang senantiasa mendo'akan, memotivasi, dan mengharapkan keberhasilan serta kebahagiaan, sekaligus dukungan moril maupun materil serta memberi semangat kepada penulis.
11. Terimakasih juga buat sahabat-sahabat Lany Utami, Citra Dwi Maharani, Yensiska Islami, Dewi Agustin, Halimah Tuksyadiah, Dewi Dwi Prastika, Dwika Agung Setiawan, Dino Suya Indra, Ryan Agung
12. Terimakasih juga seluruh teman-teman jurusan Ekonomi Syariah Kelas Ei A, Angkatan 2016, Teman-Teman semasa KKN di PEBAUN Hilir, dan semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu per satu yang sudah memberikan motivasi dan semangat yang luar biasa terhadap saya..
 Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis dan bagi semua pembaca serta berperan dalam perkembangan ilmu pengetahuan.

Pekanbaru, September 2020
 Penulis

RADHIATUL EKA FITRI
NIM. 11625204257



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Batasan Masalah.....	6
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
E. Hipotesis	8
F. Model Penelitian	8
G. Kerangka Teori.....	22
H. Definisi Operasional.....	26
I. Penelitian Terdahulu	28
J. Sistematika Penulisan	30
BAB II GAMBARAN UMUM DAN LOKASI PENELITIAN	32
A. Profil Perusahaan.....	32
B. Modal Perusahaan	32
C. Metode Kerja Cleaning Service	33
D. Job Discreption.....	34
BAB III TINJAUAN PUSTAKA	36
A. Efektifitas Kinerja Karyawan.....	36
1. Pengertian Efektifitas	36
2. Pengertian Kinerja Karyawan	37
3. Pendekatan Pengukuran Efektivitas	42
4. Kriteria Efektivitas Organisasi	46

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Organisasi.....	47
B. Karakteristik Organisasi.....	51
C. Karakteristik Lingkungan.....	52
D. Karakteristik Pekerja.....	53
E. Kinerja Dalam Pandangan Islam.....	55
F. Organisasi atau Perusahaan Dalam Pandangan Islam.....	57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	60
A. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kinerja Karyawan pada CV. Arif Sejahtera Mandiri.....	60
1. Deskripsi Karakteristik Responden.....	60
2. Uji Instrumen Penelitian.....	69
3. Uji Asumsi Klasik.....	73
4. Uji Hipotesis Penelitian.....	75
B. Perspektif Ekonomi Islam Terhadap Efektivitas Kinerja karyawan pada CV. Arif Sejahtera Mandiri.....	85
BAB V PENUTUP	121
A. Kesimpulan.....	121
B. Saran.....	123

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang UIN Suska Riau
Sultan Syarif Kasim Riau

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1:	Pendapatan CV. Arif Sejahtera Mandiri 2017-2019	3
Tabel 1.2:	Penilaian Interpretasi Mean Variabel Penelitian	13
Tabel 1.3:	Kekuatan Korelasi.....	20
Tabel I.4:	Defenisi Operasional Variabel	27
Tabel I.5:	Rangkuman Penelitian Terdahulu	28
Tabel IV.1:	Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan tentang Variabel Karakteristik Organisasi	61
Tabel IV.2:	Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan tentang Karakteristik Lingkungan	63
Tabel IV.3:	Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Yang Ada Pada Variabel Karakteristik Pekerja	65
Tabel IV.4:	Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Yang Ada Pada Variabel Efektivitas Kinerja Karyawan	67
Tabel IV.5:	Uji Validitas	69
Tabel IV.6:	Uji Reliability	70
Tabel IV.7:	Hasil Uji Normalitas Data Penelitian	72
Tabel IV.8:	Hasil Uji Autokorelasi	73
Tabel IV.9:	Uji Multikolinearitas	74
Tabel IV.10:	Hasil Uji Regresi	76
Tabel IV.11:	Hasil Uji t Hitung	77
Tabel IV.12:	Hasil Uji F Hitung	78
Tabel IV.13:	Uji Koefisien Determinasi dan Korelasi	79

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1:	Kerangka Penelitian.....	26
Gambar IV.1:	Grafik Normal P-P Plot Of Regression Standarized Residual	71
Gambar IV.2:	Scatterplot (Hasil Uji Heteroskedastisitas)	75



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Memasuki era global dunia industri, saat ini menunjukkan peningkatan ekonomi yang memberikan prospek yang cerah bagi setiap pihak atau perusahaan yang mampu bersaing dengan perusahaan lainnya dalam industri yang sama baik bisnis barang maupun jasa. Tidak lepas dari itu pihak perusahaan tentu ingin mendapatkan hasil yang maksimal atau dengan kata lain ingin mendapatkan keuntungan dari kegiatan usaha tersebut.

Sesuai dengan kondisi tersebut, perusahaan harus mampu menyesuaikan dengan adanya perubahan-perubahan. Dengan adanya perubahan-perubahan secara langsung ataupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan akan mempengaruhi pula terhadap kondisi perusahaan. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja atau prestasi kerja karyawan sangat penting bagi sebuah perusahaan baik lingkungan internal maupun lingkungan eksternal karena akan memengaruhi tujuan dari organisasi (perusahaan).¹

Setiap organisasi berusaha untuk mencapai tujuannya dengan menggunakan segenap sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karenanya tujuan setiap sumber daya manusia dalam organisasi harus dijaga agar selaras dengan tujuan organisasi. Di samping itu, sumber daya manusia dalam organisasi diharapkan memiliki kompetensi, kemampuan, dan keterampilan

¹ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), h. 65

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya. Organisasi juga memerlukan sumber daya manusia yang memiliki motivasi berprestasi dan etos kerja, dan tidak kalah pentingnya adalah komitmen yang kuat terhadap organisasi. Dengan demikian, diharapkan sumber daya manusia organisasi dapat memberikan kontribusi terbaik terhadap organisasi. ²

CV. Arif Sejahtera Mandiri Pekanbaru merupakan salah satu unit usaha dengan aktifitas meliputi antara lain penyediaan jasa pertamanan, serta cleaning service pada beberapa sekolah. CV. Arif Sejahtera Mandiri Pekanbaru berdiri sejak tahun 12 Maret 2015 bergerak dalam bidang jasa Cleaning service dan pertamanan. Untuk membuka usaha tersebut bapak Arif memiliki modal sebesar Rp. 100.000.000; dengan beranggotakan pegawai sebanyak 30 orang. ³. Oleh karena itu setiap karyawan dituntut untuk memberikan hasil kerja yang maksimal kepada CV. Arif Sejahtera Mandiri Pekanbaru. Sehingga tujuan didirikan CV. Arif Sejahtera Mandiri Pekanbaru dapat tercapai.

Salah satu permasalahan sumber daya manusia yang dihadapi oleh berbagai organisasi saat ini adalah masalah kinerja karyawan. Sebagai tanda dari masalah kinerja karyawan ini diantaranya adalah: 1) Tidak tercapainya target pekerjaan yang diberikan kepada masing-masing karyawan; 2) Waktu penyelesaian pekerjaan yang sering tidak sesuai jadwal yang telah ditetapkan; 3) Kualitas pekerjaan yang dihasilkan tidak sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan; 4) Sering terjadi kesalahan dalam bekerja; dan lain

² Ibid. hlm 66

³ Arif Kamil (Pemilik CV Arif Sejahtera Mandiri) , wawancara, 20 november 2019

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sebagainya. Hal ini tentu saja dapat merugikan perusahaan jika tidak diperbaiki. Karena organisasi secara keseluruhan tentu saja dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Adapun pencapaian kinerja pegawai pada CV. Arif Sejahtera Mandiri, dapat dilihat dari penurunan jumlah tabungan pada CV. Arif Sejahtera Mandiri, yaitu sebagai berikut:

**Tabel I.1:
Pendapatan CV. Arif Sejahtera Mandiri 2017-2019**

No	Tahun	Tabungan	Tingkat Pendapatan Per Tahun (Rp)
1	2017	Taman	199,243,745.33
		Cleaning Service	142,652,500.00
2	2018	Tabungan	159,386,250.00
		Pinjaman	197,233,433.91
3	2019	Tabungan	116,171,250.00
		Pinjaman	110,172,872.60a

Sumber: CV. Arif Sejahtera Mandiri, 2018

Dengan melihat jumlah pendapatan yang menunjukkan penurunan, maka ini merupakan salah satu indikasi menurunnya kinerja karyawan pada CV. Arif Sejahtera Mandiri. Seharusnya setiap karyawan yang ada harus mampu untuk memberikan kinerja yang terbaik bagi CV. Arif Sejahtera Mandiri. Karena Islam telah menyuruh setiap umatnya untuk mampu bekerja dengan baik. Islam tidak merekomendasikan kehidupan yang hanya mengejar “*hasanah*” di akhirat dengan cara mengabaikan “*hasanah*” di dunia.

Bahkan ajaran Islam menegaskan bahwa mengabaikan keduniaan serta menganggap remeh urusannya adalah sikap negatif, tercela dan keluar dari garis fitrah serta jalur *as-sirat al-mustaqim*. Oleh karena itu, Rasul melarang cara berpikir anti dunia karena senang pada akhirat. Sebagaimana firman Allah dalam Q.S al-Qasas; 28:77,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

وَأَبْتَعِ فِي مِمَّا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ
 الْمُفْسِدِينَ

Artinya: Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.⁴

Dari surah di atas dapat diketahui bahwa Islam tidak hanya mengajarkan aqidah saja, tetapi mengajarkan syari'ah sebagai tata menjalani kehidupan sesuai dengan al-Qur'an dan al-Hadits. Dengan demikian, dapat diketahui bahwasanya amal atau kerja mempunyai makna urgen bagi setiap manusia, ternyata juga merupakan bukti keimanan orang Islam.

Oleh karena itu, setiap manusia diharuskan untuk memberikan kontribusi atau hasil kerja yang terbaik. Baik ketika mereka bekerja untuk diri sendiri maupun untuk orang lain (perusahaan/organisasi). Berdasarkan pada permasalahan kinerja yang ada pada CV. Arif Sejahtera Mandiri, maka perlu dilihat berbagai faktor yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Secara teoritis, faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kinerja itu adalah Karakteristik Organisasi, Karakteristik lingkungan, Karakteristik pekerja, dan Karakteristik manajemen. Berdasarkan pada teori di atas, maka penelitian ini fokuskan pada Karakteristik Organisasi, Karakteristik

⁴ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung: CV. Penerbit Jumanatul Ali, 2015.)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

lingkungan, Karakteristik pekerja, yang mempengaruhi efektivitas kinerja karyawan pada CV. Arif Sejahtera Mandiri Pekanbaru.

Karakteristik organisasi terdiri dari struktur dan teknologi organisasi. Struktur yang dimaksud adalah hubungan yang relatif tetap sifatnya, seperti dijumpai dalam organisasi, sehubungan dengan susunan sumber daya manusia. Struktur meliputi bagaimana cara organisasi menyusun orang-orang atau mengelompokkan orang-orang didalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan yang dimaksud teknologi adalah mekanisme suatu perusahaan untuk mengubah bahan baku menjadi barang jadi. Dengan teknologi yang tepat akan menunjang kelancaran organisasi didalam mencapai sasaran, di samping itu juga dituntut adanya penempatan orang yang tepat pada tempat yang tepat pula.

Lingkungan luar dan lingkungan dalam juga telah dinyatakan berpengaruh atas efektivitas, keberhasilan hubungan organisasi lingkungan tampaknya amat tergantung pada tingkat variabel kunci yaitu tingkat keterdugaan keadaan lingkungan, ketepatan persepsi atas keadaan lingkungan, tingkat rasionalisme organisasi. Ketiga faktor ini mempengaruhi ketepatan tanggapan organisasi terhadap perubahan lingkungan.

Pada kenyataannya para anggota organisasi merupakan faktor pengaruh yang paling penting karena perilaku merekalah yang dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintangi tercapainya tujuan organisasi. Pekerja merupakan sumber daya yang langsung berhubungan dengan pengelolaan semua sumber daya yang ada di dalam organisasi, oleh sebab itu perilaku pekerja sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan pada masalah kinerja yang ada pada CV. Arif Sejahtera Mandiri Pekanbaru, serta faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Maka perusahaan harus memperbaiki lingkungan kerja karyawan. Sehingga karyawan bisa mencapai kinerja yang maksimal. Berdasarkan pada permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kinerja Karyawan Pada CV. Arif Sejahtera Mandiri Menurut Perspektif Ekonomi Islam.**

B. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pembatasan masalah agar objek penelitian lebih terfokus atau terarah. Untuk itu, batasan masalah difokuskan pada Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kinerja Karyawan Pada CV. Arif Sejahtera Mandiri Pekanbaru Menurut Perspektif Ekonomi Islam yang terdiri dari Karakteristik Organisasi, Karakteristik lingkungan, Karakteristik pekerja.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi efektivitas kinerja karyawan pada CV. Arif Sejahtera Mandiri Pekanbaru?
2. Bagaimana perspektif ekonomi Islam terhadap karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan, karakteristik pekerja dan efektivitas kinerja karyawan?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui faktor-faktor yang Mempengaruhi efektivitas kinerja karyawan pada CV. Arif Sejahtera Mandiri Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui perspektif ekonomi Islam terhadap karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan, karakteristik pekerja dan efektivitas kinerja karyawan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Akademis

- a. Penelitian ini bertujuan untuk memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi program strata satu (S1) dan memperoleh gelar sarjana bagi penulis.
- b. Manfaat bagi peneliti untuk mengaplikasikan studi atau ilmu pengetahuan yang telah diterima selama menjalankan perkuliahan pada bidang ekonomi syariah, khususnya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kinerja karyawan pada CV. Arif Sejahtera Mandiri Pekanbaru menurut perspektif ekonomi islam.

2. Manfaat Praktisi Bagi CV. Arif Sejahtera Mandiri, diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan dalam mengambil kebijakan di bidang Efektivitas Kinerja Karyawan sehingga dapat membantu manajemen perusahaan dalam mengambil keputusan untuk mengetahui Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kinerja Karyawan CV. Arif Sejahtera Mandiri Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

E. Hipotesis

Sugiyono berpendapat bahwa hipotesis adalah: “Jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan pada permasalahan yang telah dijabarkan, maka dapat dirumuskan hipotesis yang akan dibahas pada penelitian ini adalah:

Ho: Diduga tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Karakteristik Organisasi, Karakteristik lingkungan, Karakteristik pekerja terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan CV. Arif Sejahtera Mandiri Pekanbaru.

Ha: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Karakteristik Organisasi, Karakteristik lingkungan, Karakteristik pekerja terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan CV. Arif Sejahtera Mandiri Pekanbaru.

F. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini, lokasi penelitian ini dilakukan pada CV. Arif Sejahtera Mandiri Pekanbaru yang berlokasi di Jalan Balam Ujung No 12 Kota Pekanbaru. Adapun alasan pengambilan lokasi ini karena mudah



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dijangkau dan ingin mengetahui pengaruh efektivitas kinerja pada CV.Arif Sejahtera Mandiri Pekanbaru, dan memudahkan dalam pengambilan data.

2. Subjek dan Objek Penelitian

a. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah sumber utama data penelitian, yaitu yang memiliki data mengenai variabel-variabel yang diteliti.⁵ Adapun subjek penelitian dalam penelitian ini adalah pemilik serta karyawan pada CV. Arif Sejahtera Mandiri Pekanbaru.

b. Objek Penelitian

Objek Penelitian adalah sesuatu yang menjadi sasaran, hal atau benda dan sebagainya yang dijadikan sasaran untuk diteliti. Objek penelitian adalah perilaku dan sifat tabiat orang (jika diambil banyak sekali subjeknya, dari sekelompok masyarakat tertentu, misalnya, maka kita bisa memperoleh gambaran perilaku dan sifat tabiat kelompok masyarakat).⁶ Adapun Objek penelitian dalam penelitian ini adalah Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kinerja Karyawan Pada CV. Arif Sejahtera Mandiri Pekanbaru Menurut Perspektif Ekonomi Islam yang terdiri dari Karakteristik Organisasi, Karakteristik lingkungan, Karakteristik pekerja.

⁵ Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar Offset, 2007, h. 34

⁶ *Ibid*, h. 35

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan nilai yang mungkin, hasil pengukuran ataupun perhitungan, kualitatif ataupun kuantitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya.⁷ Populasi dalam penelitian ini adalah pemilik serta karyawan pada CV. Arif Sejahtera Mandiri Pekanbaru yang berjumlah 30 orang.⁸

b. Sampel

Menurut Sugiyono Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Jika seluruh populasi di ambil menjadi sampel.⁹ Karena populasi tidak terlalu banyak dan terjangkau untuk diteliti maka keseluruhan populasi dalam penelitian ini dijadikan sebagai sampel dengan teknik pengambilan sampel total sampling. Oleh karena itu, jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 30 orang karyawan pada CV. Arif Sejahtera Mandiri Pekanbaru.

⁷ Iqbal Hasan, *Pokok-pokok Materi Statistik I (Statistik Deskriptif)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), Ed. Ke-2, h. 12

⁸ Iqbal Hasan, *Pokok-pokok Materi Statistik I (Statistik Deskriptif)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), Ed. Ke-2, h. 12

⁹ Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta. Bandung 2005. hlm. 96

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Sumber dan jenis Data

a. Sumber Data. Sumber data adalah subyek darimana data dapat diperoleh.¹⁰ Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah pengurus serta karyawan pada CV. Arif Sejahtera Mandiri Pekanbaru

b. Jenis Data

1) Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya.¹¹ Adapun sumber data primer dalam penelitian ini adalah pengurus serta karyawan pada CV. Arif Sejahtera Mandiri Pekanbaru.

2) Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi. Data dari laporan-laporan peneliti yang terdahulu, buku, jurnal, webset.¹²

5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data bagi penelitian ini, penulis menggunakan metode sebagai berikut :

a. **Observasi** merupakan metode pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung di lapangan untuk mendapatkan gambaran

¹⁰ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*,(Jakarta: Rineka Cipta, 1998), h.114

¹¹ Iqbal Hasan, *Op.cit*, h. 33

¹² Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2008),h.102

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

secara nyata tentang kegiatan yang akan diteliti. Pengamatan ini dilakukan di CV Arif Sejahtera Mandiri Pekanbaru, yang mana peneliti mengukur sikap dari responden dan juga merekam/mengamati berbagai aktifitas.

- b. **Wawancara** adalah teknik untuk mengumpulkan data yang akurat untuk keperluan proses pemecahan masalah tertentu, yang sesuai dengan data.¹³ Pencarian data dengan teknik ini dilakukan dengan cara tanya jawab langsung kepada pemilik, karyawan CV Arif Sejahtera Mandiri Pekanbaru.
- c. **Kuesioner** yaitu metode pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/ Pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut. Pencarian data dengan teknik ini dilakukan dengan menyebar pertanyaan kepada karyawan CV Arif Sejahtera Mandiri Pekanbaru.
- d. **Dokumentasi** yaitu pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen.

5. Teknik Analisa Data

- a. Analisis Deskriptif

Ferdinand (2006) menyatakan bahwa analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran tentang suatu data, seperti rata-rata (*mean*), jumlah (*sum*), simpangan baku (*standard deviation*), varian (*variance*), rentang (*range*), nilai maksimum dan nilai minimum

¹³ Nurul Zuriyah, *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), hlm.182

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan sebagainya. Menganalisis secara deskriptif juga menggunakan kuantitatif dari persepsi dari para responden tentang motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai melalui kuesioner.¹⁴

Di samping secara deskriptif juga menggunakan analisis data secara kuantitatif, yaitu analisis dengan cara mengumpulkan, mengelompokkan dan mentabulasi data. Data diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner dalam bentuk tabel kemudian menghubungkannya dengan teori-teori yang relevan dengan penelitian ini. Selanjutnya penulis menarik kesimpulan.

Untuk menganalisis data secara kuantitatif maka penuls akan menggunakan teknik analisis data secara statistik menggunakan SPSS (*Statistical Program For Social Science*). Dalam pengambilan keputusan interprestasi mean deskriptif dari masing-masing variabel yang diteliti, penulis menggunakan pedoman dari Ghozali (2008) sebagai berikut.¹⁵

Tabel I.2:
Penilaian Interprestasi Mean Variabel Penelitian

Nilai Mean	Interprestasi
1,00-1,79	Sangat Tidak Setuju
1,80-2,59	Tidak Setuju
2,60-3,39	Kurang Setuju
3,40-4,19	Setuju
4,20-5,00	Sangat Setuju

Sumber: Ghozali (2008)

¹⁴ Ferdinand Agusty, *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2006, h. 179

¹⁵ Ghozali Imam, *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi Dengan Program AMOS 22.0 Update Bayesian SEM*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2014, h. 274



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Uji Kualitas Data

Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai dalam penelitian tersebut. Kualitas dan penelitian ditentukan oleh instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk menghasilkan data yang berlaku. Adapaun uji yang digunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalisasi.

1) Uji Validitas

Validitas data yang ditentukan oleh proses pengukuran yang kuat. Suatu instrumen pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut mengukur apa yang sebenarnya diukur. Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari kuisisioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Untuk menentukan suatu instrument penelitian valid atau tidak dapat dilakukan dengan membandingkan antara hasil r_{hitung} dengan r_{tabel} pada taraf signifikn α (0,05) dan df (n-k-1). Criteria pengujiannya adalah:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrument penelitian adalah valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrument penelitian adalah tidak valid.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukuran dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Penguji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuisioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur semakin stabil pula alat pengukur tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai Cronbach Alpha (α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 .

c. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan terbebas dari bias yang mengakibatkan hasil regresi yang diperoleh tidak valid dan akhirnya hasil regresi tersebut tidak dapat dipergunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan penarikan kesimpulan, maka digunakan asumsi klasik. Asumsi klasik yang perlu diperhatikan adalah:

1) Uji Multikolinearitas

Tujuan utama adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen digunakan untuk



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas dalam penelitian adalah dengan menggunakan *Variance Inflation Factor (VIF)* yang merupakan kebalikan dari toleransi sehingga formulanya adalah sebagai berikut: . Dimana merupakan *koefisien determinasi*. Bila korelasi kecil artinya menunjukkan nilai VIF akan besar. Bila $VIF > 10$ maka dianggap ada multikolonieritas dengan variabel bebas lainnya. Sebaliknya $VIF < 10$ maka dianggap tidak terdapat multikolonieritas.

2) Uji Heteroskedastisitas

Pengujian *heterokedastisitas* dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi *heterokedastisitas*. Pengujian ini dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah distandarized. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- a. Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi *heterokedastisitas*.
- b. Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi *heterokedastisitas*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3) Uji Auto Korelasi

Autokorelasi adalah hubungan yang terjadi diantara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam rangkaian waktu (crosssection series). Penyimpangan asumsi ini biasanya muncul pada observasi yang menggunakan time series data. Konsekuensi dari adanya autokorelasi dalam suatu model regresi adalah varians sampel tidak dapat menggambarkan varians populasinya. Sehingga model regresi yang dihasilkan tidak dapat digunakan untuk menaksir nilai variabel dependen pada nilai variabel independen. Untuk menentukan ada tidaknya autokorelasi dapat dilakukan dengan uji durbin-watson dengan menggunakan aplikasi SPSS, dimana:

- a. Jika angka D-W dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif
- b. Jika angka D-W dibawah -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi
- c. Jika angka D-W diatas +2 berarti terdapat autokorelasi negative

4) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis *multivariate* khususnya jika tujuannya adalah inferensi. Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel devenden dengan variabel indeviden mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *scatter plot*, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

d. Pengujian Hipotesis

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisa ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang positif dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan model regresi sebagai berikut:

$$y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Efektivitas kinerja karyawan

a : konstanta

X1 : Karakteristik organisasi

X2 : Karakteristik lingkungan kerja

X3 : Karakteristik individu

b1 : koefisien regresi untuk Karakteristik organisasi

b2 : koefisien regresi untuk Karakteristik lingkungan kerja

b3 : koefisien regresi untuk Karakteristik individu

e : error



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2) Uji koefisien Korelasi dan Determinan

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Gozali, 2006). Koefisien determinan (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, dimana Hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisiensi determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R^2) nol variabel independent sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X)

Koefisien Korelasi ialah pengukuran statistik Coparian atau asosiasi antara variabel bebas dan variabel terikat. Biasanya koefisien korelasi berkisar antara +1 s/d -1. Koefisien korelasi menunjukkan hubungan linear dan arah hubungan variabel secara acak. Untuk mempermudah interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, maka dapat dilihat berdasarkan kriteria sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel I.3:
Kekuatan Korelasi

Nilai korelasi	Keterangan
0	Tidak ada korelasi
>0 – 0,25	Korelasi sangat lemah
>0,25 – 0,5	Korelasi cukup
>0,5 – 0,75	Korelasi kuat
>0,75 – 0,99	Korelasi sangat kuat
1	Korelasi sempurna

Sumber: Siswono 2006

3) Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Cara melakukan uji f adalah dengan membandingkan antara f_{tabel} dengan f_{hitung} . Jika $f_{\text{hitung}} \geq f_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, namun jika $f_{\text{hitung}} \leq f_{\text{tabel}}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Adapun hipotesisnya adalah:

H_0 : Faktor-faktor yang terdiri dari Karakteristik organisasi, Karakteristik lingkungan kerja dan Karakteristik pekerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas kinerja karyawan di CV. Arif Sejahtera Mandiri Pekanbaru

H_a : Faktor-faktor yang terdiri dari Karakteristik organisasi, Karakteristik lingkungan kerja dan Karakteristik pekerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas kinerja karyawan di CV. Arif Sejahtera Mandiri Pekanbaru.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4) Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi dependen (Ghozali,2005:58). Uji t digunakan untuk melihat pengaruh Karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan kerja dan Karakteristik pekerja terhadap

Efektivitas kinerja karyawan di CV. Arif Sejahtera Mandiri Pekanbaru. secara parsial (secara individu). Caranya adalah dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Jika t hitung \geq t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, namun jika t hitung \leq t tabel, maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Adapun hipotesisnya adalah:

H_0 : Faktor-faktor yang terdiri dari Karakteristik organisasi, Karakteristik lingkungan kerja dan Karakteristik pekerja berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas kinerja karyawan di CV. Arif Sejahtera Mandiri Pekanbaru.

H_a : Faktor-faktor yang terdiri dari Karakteristik organisasi, Karakteristik lingkungan kerja dan Karakteristik pekerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas kinerja karyawan di CV. Arif Sejahtera Mandiri Pekanbaru.

6. Teknik Penulisan

Dalam menyusun data yang diperoleh dilakukan dengan tiga teknik yaitu sebagai berikut :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Deduktif, mengumpulkan data-data umum kemudian dianalisis dan diuraikan secara khusus
- b. Induktif, mengumpulkan data-data khusus kemudian dianalisis, kemudian diuraikan secara umum
- c. Metode deskriptif, yaitu mengumpulkan data apa adanya kemudian diambil dan dianalisa sebagaimana mestinya.

G. Kerangka Teori

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas organisasi, diantaranya adalah sebagai berikut.¹⁶

1. Karakteristik Organisasi Hubungan yang sifatnya relatif tetap seperti susunan sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi. struktur merupakan cara yang unik menempatkan manusia dalam rangka menciptakan sebuah organisasi. dalam struktur, manusia ditempatkan sebagai bagian dari suatu hubungan yang relatif tetap yang akan menentukan pola interaksi dan tingkah laku yang berorientasi pada tugas.
2. Karakteristik lingkungan Mencakup dua aspek. Pertama adalah lingkungan ekstern, yaitu lingkungan yang berada di luar batas organisasi dan sangat berpengaruh terhadap organisasi, terutama dalam pembuatan keputusan dan pengambilan tindakan. Aspek kedua adalah lingkungan intern yang dikenal sebagai iklim organisasi, yaitu lingkungan yang secara keseluruhan dalam lingkungan organisasi.

¹⁶ *Ibid*, h. 13-14.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Karakteristik pekerja Merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap efektivitas. Di dalam diri setiap individu akan ditemukan banyak perbedaan, akan tetapi kesadaran individu akan perbedaan itu sangat penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi. jadi apabila suatu organisasi menginginkan keberhasilan, organisasi tersebut harus dapat mengintegrasikan tujuan individu dengan tujuan organisasi.
4. Karakteristik manajemen Merupakan strategi dan mekanisme kerja yang di rancang untuk mengkondisikan semua hal yang di dalam organisasi sehingga efektivitas tercapai. Kebijakan dan praktik manajemen merupakan alat bagi pimpinan untuk mengarahkan setiap kegiatan guna mencapai tujuan organisasi. dalam melaksanakan kebijakan dan praktik manajemen harus memperhatikan manusia, tidak hanya mementingkan strategi dan mekanisme kerja saja. Mekanisme ini meliputi penyusunan tujuan strategis, pencarian dan pemanfaatan sumber daya, penciptaan lingkungan prestasi, proses komunikasi, kepemimpinan dan pengambilan keputusan, serta adaptasi terhadap perubahan lingkungan inovasi organisasi.

Menurut Denison yang diterjemahkan oleh Khairul Saleh (2010), ada empat faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja yaitu:¹⁷

1. Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi terdiri dari struktur dan teknologi organisasi. Struktur yang dimaksud adalah hubungan yang relatif tetap

¹⁷ Sella Selvia Ananda Bambang Swasto Sunuharyo, 2018, Pengaruh Karakteristik pekerja Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 58 No. 1 Mei 2018



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sifatnya, seperti dijumpai dalam organisasi, sehubungan dengan susunan sumber daya manusia. Struktur meliputi bagaimana cara organisasi menyusun orang-orang atau mengelompokkan orang-orang didalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan yang dimaksud teknologi adalah mekanisme suatu perusahaan untuk mengubah bahan baku menjadi barang jadi. Dengan teknologi yang tepat akan menunjang kelancaran organisasi didalam mencapai sasaran, disamping itu juga dituntut adanya penempatan orang yang tepat pada tempat yang tepat pula.

2. Karakteristik Lingkungan

Lingkungan luar dan lingkungan dalam juga telah dinyatakan berpengaruh atas efektivitas, keberhasilan hubungan organisasi lingkungan tampaknya amat tergantung pada tingkat variabel kunci yaitu tingkat keterdugaan keadaan lingkungan, ketepatan persepsi atas keadaan lingkungan, tingkat rasionalisme organisasi. Ketiga faktor ini mempengaruhi ketepatan tanggapan organisasi terhadap perubahan lingkungan.

3. Karakteristik Pekerja

Pada kenyataannya para anggota organisasi merupakan faktor pengaruh yang paling penting karena perilaku merekalah yang dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintangi tercapainya tujuan organisasi. Pekerja merupakan sumber daya yang langsung berhubungan dengan pengelolaan semua sumber daya yang ada di dalam organisasi, oleh sebab itu perilaku pekerja sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Kebijakan dan Praktek Manajemen

Dengan makin rumitnya proses teknologi serta makin rumit dan kejamnya lingkungan, maka peranan manajemen dalam mengkoordinasi orang dan proses demi keberhasilan organisasi semakin sulit.

Menurut Gibson faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas antara lain:¹⁸

1. Kemampuan. Kemampuan yang dimaksud diatas adalah kemampuan karyawan atau pegawai dalam dirinya baik kemampuan teknis maupun kemampuan umum, koordinasi memerlukan kemampuan ini terutama kemampuan atasan dalam mengarahkan anggotanya untuk mencapai hal-hal yang diinginkan.
2. Keahlian. Keahlian adalah kemampuan spesifik dan menengani masalah teknis tertentu dalam pekerjaan, keahlian melakukan koordinasin penting dimiliki oleh seorang coordinator seperti seorang pemimpin.
3. Pengetahuan. Pengetahuan adalah merupakan suatu kemampuan yang diperoleh dan pengembangan diri melalui penelusuran keilmuan.
4. Sikap. Sikap adalah kepribadian yang tercermin dari wujud perilaku seseorang dengan sikap yang baik maka koordinasi dapat dijalankan dengan baik.
5. Motivasi. Motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu keinginan

¹⁸ Winardi, 2009, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Rineka Cipta Jakarta. h. 28

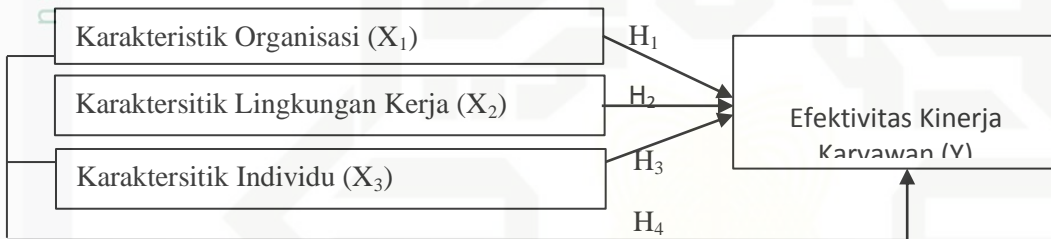
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6. Stres. Stres adalah tekanan yang timbul akibat tekanan lingkungan diluar diri manusia seperti pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan pada teori yang telah dijelaskan, maka dapat disusun model penelitian, yang akan mengarahkan proses penelitian sesuai tujuan yang ingin dicapai dan akan menjadi alur pemikiran penelitian. Dalam penelitian ini, maka penulis menjelaskan kerangka pemikiran sebagaimana terlihat pada gambar di bawah ini:

**Gambar I.1:
Karangka Penelitian**



Sumber: Data Olahan, 2020

H. Definisi Operasional

Adapun yang menjadi variabel-variabel yang diamati dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X) dan Kinerja (Y). Untuk menyatakan pengertian tentang variabel yang diukur, maka dalam penelitian ini penulis memberikan defenisi kepada setiap variabel sebagai berikut:

Tabel I.4:
Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1	Karakteristik Organisasi	Widanarni (2015) mendefinisikan karakteristik organisasi sebagai wadah dimana seluruh bagian-bagian terintegrasi menciptakan lingkungan kerja bagi tiap-tiap individu yang ada, didalamnya terdapat kebijakan, budaya kerja. ¹⁹	1) Komitmen terhadap tujuan organisasi 2) Hubungan dengan teman sekerja 3) Hubungan dengan atasan	Ordinal
2	Karakteristik Lingkungan	Menurut Sunyoto “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.” ²⁰	1) Kebijakan-Kebijakan yang Sehat 2) Supervisi yang Kompeten 3) Teman Kerja yang Menyenangkan 4) Lingkungan Kerja yang Nyaman	Ordinal
3	Karakteristik Individu	Karakteristik pekerja adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. ²¹	1. Karakteristik biografis 2. Karakteristik kemampuan 3. Karakteristik kepribadian 4. Karakteristik individual	Ordinal

¹⁹ Dayat Ikhsan Hajati, dkk, 2018, Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru). (*Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, Edisi Januari- Juni 2018 Vol 7, No. 1, ISSN 2541-187X)

²⁰ Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya. Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo. h. 43

²¹ Agus Abdul Rahman. 2013. *Psikologi Sosial: Integrasi Pengetahuan Wahyu dan Pengetahuan Empirik*. (Jakarta: Rajawali Pers). h. 44

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
4	Efektivitas Kinerja	Efektivitas merupakan hubungan antara output dengan tujuan. Semakin besar kontribusi output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program, atau kegiatan. ²²	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai 2. Kejelasan strategi pencapaian tujuan 3. Proses analisa dan perumusan kebijakan 4. Perencanaan yang matang 5. Penyusunan program yang tepat 6. Tersedianya sarana dan prasarana kerja 7. Pelaksanaan yang efektif dan efisien 8. Sistem pengawasan dan pengendalian yang mendidik 	Ordinal

I. Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah hasil penelitian terdahulu yang akan menjadi bahan perbandingan bagi peneliti untuk melakukan riset pada saat ini:

Tabel I.5:
Rangkuman Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/Tahun/Judul	Hasil Penelitian
1	Sapto Supriyanto, 2019, Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Departemen Engineering Technical Development & Support PT. Vale Indonesia Tbk. (Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasanudin)	Hasil penelitian menunjukkan karakteristik individu dan karakteristik organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Selain itu, ditemukan pula bahwa karakteristik individu, karakteristik organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan lainnya bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja karyawan dibandingkan karakteristik organisasi. Implikasi hasil penelitian ini bahwa faktor karakteristik individu dan karakteristik organisasi penting dipertimbangkan dalam menetapkan

²² Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, 2015, h. 86.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Peneliti/Tahun/Judul	Hasil Penelitian
1		kebijakan pengembangan motivasi kerja dan kinerja karyawan.
2	Eko Parlindungan Sihombing, 2018, Pengaruh Karakteristik Individu Karakteristik Pekerjaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan (Jurnal EMBA Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 2858-2867)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Karakteristik Individu berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar. Secara simultan Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan sebaiknya melakukan perbaikan baik berupa kebijakan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan yang di lakukan oleh karyawan terlebih khususnya untuk karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan self efficacy yang dilakukan.
3	Liana Dewi Taufiq, 2015, Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah (e-Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 8, Agustus 2015 hlm 138-148)	Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1. Karakteristik individu, karakteristik organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Karakteristik organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 4. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tengah.
4	Dayat Ikhsan Hajati, dkk, 2018, Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru). (Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Edisi Januari- Juni 2018 Vol 7, No. 1, ISSN 2541-187X)	Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : 1. Tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial Karakteristik individu terhadap kinerja pegawai. 2. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai. 3. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial karakteristik organisasi terhadap kinerja pegawai. 4. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Peneliti/Tahun/Judul	Hasil Penelitian
5	Sella Selvia Ananda Bambang Swasto Sunuharyo, 2018, Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Petrokimia Gresik). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 58 No. 1 Mei 2018	organisasi terhadap kinerja pegawai Politeknik Kotabaru. Kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,022, karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, motivasi kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,006, dan karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.

J. Sistematika Penulisan

Pembahasan dalam proposal penelitian ini dibagi dalam lima bab dan di dalam tiap bab dibagi dalam sub-sub bab. Adapun rincian masing-masing bab adalah:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian, hipotesis dan sistematika penulisan.

BAB II : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai sejarah berdirinya CV. Arif Sejahtera Mandiri, aktifitas kerja CV. Arif Sejahtera Mandiri Pekanbaru, Susunan Pengurus.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

BAB III : LANDASAN TEORI

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai Efektivitas Kinerja Karyawan, dan faktor-faktor yang mempengaruhi Efektivitas Kinerja Karyawan serta penelitian terdahulu.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan diuraikan tentang hasil penelitian yang berhubungan dengan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kinerja Karyawan Pada CV. Arif Sejahtera Mandiri Pekanbaru Menurut Perspektif Ekonomi Islam yang terdiri dari Karakteristik Organisasi, Karakteristik lingkungan, Karakteristik pekerja.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dan saran tentang Karakteristik Organisasi, Karakteristik lingkungan, Karakteristik pekerja serta Efektivitas Kinerja Karyawan Pada CV. Arif Sejahtera Mandiri Menurut Perspektif Ekonomi Islam .

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

UIN SUSKA RIAU

BAB II

GAMBARAN UMUM DAN LOKASI PENELITIAN

A. Profil Perusahaan

CV Arif Sejahtera Mandiri Pekanbaru berdiri pada tanggal 12-03-2015 yang didirikan oleh bapak Arif Kamil S.Ag selaku pemilik CV. Beliau membangun usahanya dengan bermodalkan uang Rp. 100.000.000;,. Beliau membangun usahanya dengan beranggotakan awal sebanyak 10 orang saja dengan giat beliau membangun usahanya hingga sekarang beliau mempunyai karyawan sebanyak 30 orang. CV ARIF SEJAHTERA MANDIRI berlokasi di jalan Balam Ujung no 12 kecamatan Payung Sekaki Pekanbaru.

Adapun maksud dan tujuan CV Arif Sejahtera Mandiri di dirikan adalah :

1. Menjalankan usaha dalam bidang mekanikal
2. Menjalankan usaha dalam bidang jasa cleaning service
3. Menjalankan usaha dalam bidang jasa sewa pertamanan
4. Menjalankan usaha dalam bidang jasa Florist
5. Menjalankan usaha dalam bidang pengadaan pupuk, bibit, pemberantas hama²³

B. Modal Perusahaan

Modal dari persekutuan ini tidak ditentukan tetapi dalam pemulaan persekutuan ini telah dimasukkan uang tunai sebesar 100.000.000. Selama persekutuan berdiri atau pada waktu pembubarannya maka tiap-tiap sekutu

²³Arif Kamil (Pemilik CV ARIF SEJAHTERA MANDIRI), *wawancara*, 20 juni 2020



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mempunyai hak dan kewajiban atas harta benda persekutuan hutang-hutang menurut pemasukkan.

C. Metode Kerja Cleaning Service

a. Pekerjaan Harian

1. Sweeping (Menyapu)

Pekerjaan ini dilakukan pada lantai,teras semen, keramik dan dilaksanakan dua hari sekali.

2. Mopping (Pengepelan)

Pekerjaan ini dilakukan setelah pekerjaan menyapu, menggunakan kimia pembersih khusus untuk lantai dan pada lantai terbuka maupun tersembunyi. Pelaksanaa dilakukan dua kali sehari.

3. Dusting (Lap)

Pekerjaan ini dilakukan setiap hari pada benda atau barang yang dibersihkan adalah perabotan.

4. Washing (Mencuci)

Pekerjaan ini untuk area peturasan seperti toilet, wc, kamar mandi

5. Glass Wiping (Membersihkan Kaca)

Pekerjaan ini dilakukan pada benda seperti kaca jendela, kaca cermin, da lain-lain

6. Deodorizing (Penyegar Ruangan)

Pekerjaan ini dilaukan setiap hari dengan menggunakan bayfresh, Air Fresher yang dilakukan pada lobby.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pekerjaan Bulanan

1. Floor Brushing

Pekerjaan ini dilakukan secara berkala atau disebut juga dengan General Cleaning, dan daerah yang akan dibersihkan seperti :

a) Toilet

Toilet yang dibersihkan secara menyeluruh memergunakan chemical “Task” dan dibersihkan secara menyeluruh.

b) Lobby

Dengan menggunakan polishing machine lengkap pada holdernya dalam pembersihan menyeluruh.

c) Office

Kantor yang berlantai karpet dibersihkan menyeluruh dengan chemical carpet shampoo dan dapat juga dilakkan sebulan sekali.

D. Job Discreption

1. Supervisor

Pekerjaan nya adalah memberikan pengawasan terhadap pekerjaan di lingkungan kantor, baik area maupun ruangan. Adapun tanggung jawab dan tugas sebagai :

- a. Melakukan pengawasan terhadap Gardener dan Maintenance
- b. Melakukan pengecekan hasil kerja bawahan
- c. Membuat daftar absen karyawan
- d. Membuat jadwal para pekerja
- e. Membuat laporan hasil kerja pekerjaan kepada Manager

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Maintenance

Pekerjaannya adalah melakukan perbaikan dan perawatan kerusakan ringan terhadap peralatan. Adapun tanggung jawab dan tugas sebagai berikut :

- a. Memperbaiki kran, toilet yang rusak
- b. Mengecat ulang dinding yang berfleak
- c. Memperbaiki gordena yang lepas

3. Gardener

Pekerjaannya adalah melaksanakan perawatan taman dan tanaman.

Adapun tanggung jawab dan tugas sebagai berikut :

- a. Melakukan pembersihan terhadap ruangan kantor
- b. Melakukan perawatan dan penataan ruang
- c. Melakukan pembersihan toilet
- d. Melakukan penataan taman
- e. Memberikan pupuk pada tanaman
- f. Membersihkan sampah dan membuang sampah
- g. Melaporkan tanaman jika ada yang rusak
- h. Memasang racun tikus jika ada
- i. Memelihara kerja yang sehat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

TINJAUAN PUSTAKA

A. Efektifitas Kinerja Karyawan

1. Pengertian Efektifitas

Kata efektif berasal dari bahasa Inggris *effective* artinya berhasil, sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik.²⁴ Konsep efektivitas merupakan konsep yang luas, mencakup berbagai faktor di dalam maupun di luar organisasi.²⁵ Efektivitas merupakan hubungan antara output dengan tujuan. Semakin besar kontribusi output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program, atau kegiatan.²⁶

Efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran yang tepat dan mencapainya. Karena itu efektivitas menunjuk pada kaitan antara output atau apa yang sudah dicapai atau hasil yang sesungguhnya dicapai dengan tujuan atau apa yang sudah ditetapkan dalam rencana atau hasil yang diharapkan. Suatu organisasi dikatakan efektif jika output yang dihasilkan bisa memenuhi tujuan yang diharapkan. Dalam konteks mencapai tujuan, maka efektivitas berarti *doing the right things* atau mengerjakan pekerjaan yang benar. Efektivitas menunjuk pada keberhasilan pencapaian sasaran-sasaran organisasional, sehingga efektivitas digambarkan sebagai satu ukuran apakah manajer mengerjakan

²⁴ Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2014, h. 129.

²⁵ Donni Juni Priansa, dan Agus Garnida, *Manajemen Perkantoran Efektif, Efisien, dan Profesional*, Bandung: Alfabeta, 2013, h. 11

²⁶ Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, 2015, h. 86.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pekerjaan yang benar. Efektivitas didefinisikan sebagai sejauh mana sebuah organisasi mewujudkan tujuan-tujuannya. Keefektifan organisasional adalah tentang doing everything you know to do and doing it well.²⁷

2. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, work performance atau job performance. Kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas lembaga atau organisasi. Hal ini sebagaimana pendapat Davis bahwa faktor yang dapat memengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation) atau dengan kata lain “*performance = ability + motivation*”.²⁸

Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan

²⁷ Ulber Silalahi, *Asas-asas Manajemen*, Bandung: Refika Aditama, 2015, h. 416-417

²⁸ Jasmani Asf dan Syaiful Mustofa, *Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru dalam Kinerja Peningkatan Kerja Pengawas Sekolah dan Guru*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), h. 155.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.²⁹

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi. singkatnya kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian kerja atau hasil kerja³⁰

Guru adalah unsur manusiawi dalam pendidikan. Guru adalah figur manusia sumber yang menempati posisi dan memegang peranan penting dalam pendidikan.³¹ Menurut Hamzah B Uno dalam Martinis Yamin dan Maisah guru merupakan suatu profesi yang berarti suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang pendidikan. Walaupun pada kenyataannya masih terdapat halhal tersebut di luar bidang kependidikan.³²

Kinerja karyawan adalah perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika menghadapi suatu tugas. Kinerja karyawan menyangkut semua kegiatan atau tingkah laku yang dialami guru, jawaban yang mereka buat, untuk memberi hasil atau

²⁹ Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja; edisi ketiga*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, h. 7

³⁰ M. Yani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media, h. 117

³¹ Syaiful Bahri Djamarah. 2005. *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*. Jakarta: PT Rineka Cipta, h. 1

³² Martinis Yamin dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja karyawan*. Jakarta: Gaung Persada Press, h. 87



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tujuan. Dalam kaitan dengan kinerja karyawan pada dasarnya lebih terfokus pada perilaku tenaga pengajar di dalam pekerjaannya, demikian pula perihal aktivitas guru adalah sejauh mana kinerja tersebut dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik.³³

Pada dasarnya, sudah banyak para ahli dan peneliti yang mendefinisikan kinerja, secara umum pengertian kinerja menurut Wibowo yaitu sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja berkaitan dengan melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari suatu pekerjaan.³⁴ Sedangkan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan.³⁵

Mohammad Pabundu mendefinisikan bahwa kinerja merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu.³⁶ Selanjutnya Mangkunegara mendefinisikan kinerja sebagai kinerja adalah sebagai perluasan dari bertemunya individu dan harapan tentang apa yang seharusnya dilakukan individu terkait dengan satu peran dan kinerja tersebut merupakan evaluasi terhadap berbagai kebiasaan dalam organisasi yang membutuhkan standarisasi yang jelas.³⁷

³³ *ibid*, h. 871

³⁴ Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Lima*, (Jakarta: Rajawali Press, 2016), h. 18.

³⁵ Mathis R.L. & J.H. Jackson, *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terj. Dian Angelia (Jakarta: Salemba Empat, 2006), h. 211.

³⁶ Mohammad Pabundu, *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h.121.

³⁷ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013),h.67.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sementara itu dalam pengertian yang lebih rinci dijelaskan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*Job Requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*Job Standar*). Standar Kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan perbandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.³⁸

Selanjutnya menurut Sutrisno Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.³⁹

Selain itu, Kinerja juga dapat diartikan sebagai kualitas, kuantitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas”. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan, kualitas adalah bagaimana seseorang menjalankan tugasnya.⁴⁰

Menurut Kasmawati secara umum yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil yang berguna yang dicapai oleh setiap individu atau organisasi. Sedangkan dalam pengertian yang lebih khusus, kinerja adalah

³⁸ Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Erlangga, 2012), h. 231.

³⁹ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*.(Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), h.170.

⁴⁰ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2015),h.160.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

hasil, prestasi, atau kontribusi yang berguna dari setiap individu, regu, atau organisasi, tanpa memandang proses-proses yang disukai atau yang diamanahkan. Jadi, perbaikan kinerja lebih fokus pada hasil yang dicapai daripada intervensi yang dapat mengarahkan pencapaian hasil tersebut.⁴¹

Dengan demikian, maka kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa defenisi kinerja hasil pegawai baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai oleh pegawai dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Selanjutnya kinerja karyawan adalah prestasi yang diperlihatkan dalam bentuk perilaku. Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja guru sebagai hasil dorongan atau motivasi yang diperlihatkan dalam bentuk perilaku. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi. Kinerja karyawan akan optimal jika diiringi dengan niat yang bersih dan ikhlas, serta selalu menyadari akan kekurangan pada dirinya dan selalu berupaya meningkatkan keprofesionalitasnya dan tidak menjadikan aspek kesejahteraan sebagai aspek yang utama.⁴²

⁴¹ Kasmawati, *Pengembangan Kinerja Tenaga Kependidikan* (Makassar: Alauddin University Press, 2012), h. 45-49.

⁴² Iman Wahyudi, *Panduan Lengkap Uji Sertifikasi Guru* (Jakarta: PT. Prestasi Pustakaraya, 2012) h. 5



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang paling menentukan kualitas pembelajaran. Dengan demikian, peningkatan mutu pendidikan kualitas kinerja karyawan perlu mendapat perhatian utama dalam penetapan kebijakan. Kualitas kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang amat kompleks dan menunjukkan apakah pembinaan dan pengembangan profesional dalam satu pekerjaan berhasil atau gagal.⁴³

Dari beberapa penjelasan tentang pengertian kinerja di atas dapat penulis simpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

3. Pendekatan Pengukuran Efektivitas

Mengukur efektivitas organisasi dapat dilakukan dalam berbagai pendekatan. Beberapa diantaranya adalah didasarkan pada goal approach, system resource approach, atau internal process approach. Disamping itu dikembangkan pendekatan yang lebih integratif dan diterima secara luas. Pendekatan tersebut adalah stakeholder approach dan competing-values approach.⁴⁴

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan sistem (system approach) untuk mengukur efektivitas organisasi. Pendekatan sistem didasarkan atas suatu anggapan bahwa organisasi dipandang sebagai sistem. Satu sistem adalah satu set atau koleksi dari bagian-bagian

⁴³ Jamil Suprahatiningrum, *Guru Profesional* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), h. 39

⁴⁴ *Ibid*, h. 418

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang bergerak saling tergantung dan beroperasi sebagai satu keseluruhan untuk mencapai tujuan umum. Sistem adalah kumpulan dari bagian-bagian yang saling berhubungan dan saling bergantung yang diatur sedemikian rupa sehingga menghasilkan suatu kesatuan. Pendekatan sistem untuk manajemen menyajikan suatu pendekatan penyelesaian masalah melalui diagnosa di dalam satu kerangka kerja dari sistem organisasional.⁴⁵

Menurut Gibson, teori sistem menekankan pada pertahanan elemen dasar masukan-proses- pengeluaran dan mengadaptasi terhadap lingkungan yang lebih luas yang menopang organisasi. teori ini menggambarkan hubungan organisasi terhadap sistem yang lebih besar, dimana organisasi menjadi bagiannya. Konsep organisasi sebagian suatu sistem yang berkaitan dengan sistem yang lebih besar memperkenalkan pentingnya umpan balik yang ditujukan sebagai informasi mencerminkan hasil dari suatu tindakan atau serangkaian tindakan oleh seseorang, kelompok, atau organisasi. teori sistem juga menekankan pentingnya umpan balik informasi. Inti teori sistem adalah:

- a. Kriteria efektivitas harus mencerminkan siklus masukan-proses keluaran, bukan keluaran yang sederhana; dan
- b. Kriteria efektivitas harus mencerminkan hubungan antara organisasi dan lingkungan yang lebih besar dimana organisasi itu berada

Jadi efektivitas organisasi adalah konsep dengan cakupan luas termasuk sejumlah konsep komponen dan tujan manajerial adalah menjaga keseimbangan optimal antar komponen dan bagiannya.⁴⁶

⁴⁵ *Ibid.* h. 420



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Robbin, pendekatan sistem menekankan bahwa untuk meningkatkan kelangsungan hidup organisasi, maka yang perlu diperhatikan adalah sumber daya manusianya, mempertahankan diri secara internal dan memperbaiki struktur organisasi dan pemanfaatan teknologi agar dapat berintegrasi dengan lingkungan yang darinya organisasi tersebut memerlukan dukungan terus-menerus bagi kelangsungan hidupnya.⁴⁷

Pendekatan sistem menjelaskan bahwa organisasi memperoleh masukan (input), melakukan proses transformasi, dan menghasilkan keluaran (output). Menurut pendekatan ini, menetapkan keefektifan sebuah organisasi atas dasar hasil pencapaian tujuan belum sempurna, sehingga dalam menilai keefektifan organisasi dimulai dari kemampuannya untuk mendapatkan input, memproses input tersebut, menghasilkan output, dan mempertahankan stabilitas keseimbangan.⁴⁸

Input adalah semua jenis sumber daya masukan yang digunakan dalam suatu proses tertentu untuk menghasilkan output. Input tersebut dapat berupa bahan baku untuk proses, orang (tenaga, keahlian, ketrampilan), infrastruktur (gedung dan peralatan), teknologi (hardware dan software).⁴⁹ Proses transformasi ialah proses mengubah input menjadi output. Input berupa sumber-sumber yang diubah menjadi keluaran dan sarana yang digunakan untuk mengubah. Output adalah barang dan jasa atau hasil akhir lainnya yang dihasilkan oleh organisasi.⁵⁰

⁴⁷ *Ibid*, h. 13



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Daft menggambarkan pendekatan sistem sebagai berikut: *“the system resource approach looks at the input side of the transformation process. It assumes organization must be successful in obtaining resource inputs and in maintaining the organizational system to be effective. Organization must obtain scarce and valued resources from other organizations. from a system view, organizational effectiveness is defined as the ability of the organization, in either absolute or relative terms, to exploit its environment in the acquisition of scarce resources”* (pendekatan sumber daya sistem melihat sisi input dari proses transformasi).

Mengasumsikan organisasi harus sukses dalam memperoleh input sumber daya dan dalam menjaga sistem organisasi untuk menjadi efektif. organisasi harus mendapatkan sumber daya yang langka dan bernilai dari organisasi lain. dari pandangan sistem, efektivitas organisasi didefinisikan sebagai kemampuan organisasi, dalam hal baik absolut atau relatif, untuk mengeksploitasi lingkungannya dalam akuisisi sumber daya yang langka).⁵¹

Sementara itu proses transformasi menurut Daft adalah sebagai berikut: *“in the internal process approach, effectiveness is measured as internal organizational health and efficiency. An effective organization has a smooth, well-oiled internal process. Employees are happy and satisfied. Departmental activities mesh with one another to ensure high*

⁵¹ *Ibid*, h. 420.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

productivity. This approach does not consider the external environment. the important element in effectiveness is what the organization does with the resources it has, as reflected in internal health and efficiency” (dalam pendekatan proses internal efektivitas diukur sebagai kesehatan organisasi internal dan efisiensi. organisasi yang efektif memiliki proses internal yang lancar, sehingga karyawan senang dan puas. kegiatan departemen satu sama lain berjalan dengan baik untuk memastikan produktivitas yang tinggi. Pendekatan ini tidak mempertimbangkan lingkungan eksternal. elemen penting dalam efektivitas adalah kegiatan organisasi dengan sumber daya yang dimilikinya, sebagaimana tercermin dalam kesehatan internal dan efisiensi).⁵²

4. Kriteria Efektivitas Organisasi

Gibson berpendapat bahwa kriteria efektivitas meliputi: pertama, kriteria efektivitas jangka pendek yang terdiri dari produksi, efisiensi, dan kepuasan. Kedua, kriteria efektivitas jangka menengah yang terdiri dari persaingan dan pengembangan. Ketiga, kriteria efektivitas jangka panjang yaitu kelangsungan hidup. Efektivitas dikatakan berhasil apabila memenuhi kriteria produktivitas, kemampuan ber laba, dan kesejahteraan pegawai. Sementara dalam konteks perkantoran efektivitas dapat diukur dengan kriteria berikut:

- a. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai.
- b. Kejelasan strategi pencapaian tujuan.
- c. Proses analisa dan perumusan kebijakan yang mantap.

⁵² *Ibid*, h. 421



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d. Perencanaan yang matang.
- e. Penyusunan program yang tepat.
- f. Tersedianya sarana dan prasarana kerja.
- g. Pelaksanaan yang efektif dan efisien.
- h. Sistem pengawasan dan pengendalian yang mendidik.⁵³

5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Organisasi

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas organisasi, diantaranya adalah sebagai berikut:⁵⁴

1. Karakteristik Organisasi Hubungan yang sifatnya relatif tetap seperti susunan sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi. struktur merupakan cara yang unik menempatkan manusia dalam rangka menciptakan sebuah organisasi. dalam struktur, manusia ditempatkan sebagai bagian dari suatu hubungan yang relatif tetap yang akan menentukan pola interaksi dan tingkah laku yang berorientasi pada tugas.
2. Karakteristik lingkungan Mencakup dua aspek. Pertama adalah lingkungan ekstern, yaitu lingkungan yang berada di luar batas organisasi dan sangat berpengaruh terhadap organisasi, terutama dalam pembuatan keputusan dan pengambilan tindakan. Aspek kedua adalah lingkungan intern yang dikenal sebagai iklim organisasi, yaitu lingkungan yang secara keseluruhan dalam lingkungan organisasi.
3. Karakteristik pekerja Merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap efektivitas. Di dalam diri setiap individu akan ditemukan

⁵⁴ *Ibid*, h. 13-14.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

banyak perbedaan, akan tetapi kesadaran individu akan perbedaan itu sangat penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi. jadi apabila suatu organisasi menginginkan keberhasilan, organisasi tersebut harus dapat mengintegrasikan tujuan individu dengan tujuan organisasi.

4. Karakteristik manajemen Merupakan strategi dan mekanisme kerja yang di rancang untuk mengkondisikan semua hal yang di dalam organisasi sehingga efektivitas tercapai. Kebijakan dan praktik manajemen merupakan alat bagi pimpinan untuk mengarahkan setiap kegiatan guna mencapai tujuan organisasi. dalam melaksanakan kebijakan dan praktik manajemen harus memperhatikan manusia, tidak hanya mementingkan strategi dan mekanisme kerja saja. Mekanisme ini meliputi penyusunan tujuan strategis, pencarian dan pemanfaatan sumber daya, penciptaan lingkungan prestasi, proses komunikasi, kepemimpinan dan pengambilan keputusan, serta adaptasi terhadap perubahan lingkungan inovasi organisasi.

Menurut Denison yang diterjemahkan oleh Khairul Saleh (2010), ada empat faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja yaitu:⁵⁵

1. Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi terdiri dari struktur dan teknologi organisasi. Struktur yang dimaksud adalah hubungan yang relatif tetap sifatnya, seperti dijumpai dalam organisasi, sehubungan dengan susunan

⁵⁵ Sella Selvia Ananda Bambang Swasto Sunuharyo, 2018, Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 58 No. 1 Mei 2018



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sumber daya manusia. Struktur meliputi bagaimana cara organisasi menyusun orang-orang atau mengelompokkan orang-orang didalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan yang dimaksud teknologi adalah mekanisme suatu perusahaan untuk mengubah bahan baku menjadi barang jadi. Dengan teknologi yang tepat akan menunjang kelancaran organisasi didalam mencapai sasaran, disamping itu juga dituntut adanya penempatan orang yang tepat pada tempat yang tepat pula.

2. Karakteristik Lingkungan

Lingkungan luar dan lingkungan dalam juga telah dinyatakan berpengaruh atas efektivitas, keberhasilan hubungan organisasi lingkungan tampaknya amat tergantung pada tingkat variabel kunci yaitu tingkat keterdugaan keadaan lingkungan, ketepatan persepsi atas keadaan lingkungan, tingkat rasionalisme organisasi. Ketiga faktor ini mempengaruhi ketepatan tanggapan organisasi terhadap perubahan lingkungan.

3. Karakteristik Pekerja

Pada kenyataannya para anggota organisasi merupakan faktor pengaruh yang paling penting karena perilaku merekalah yang dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintanginya tercapainya tujuan organisasi. Pekerja merupakan sumber daya yang langsung berhubungan dengan pengelolaan semua sumber daya yang ada di dalam organisasi, oleh sebab itu perilaku pekerja sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Kebijakan dan Praktek Manajemen

Dengan makin rumitnya proses teknologi serta makin rumit dan kejamnya lingkungan, maka peranan manajemen dalam mengkoordinasi orang dan proses demi keberhasilan organisasi semakin sulit.

Menurut Gibson faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas antara lain:⁵⁶

- a. Kemampuan. Kemampuan yang dimaksud diatas adalah kemampuan karyawan atau pegawai dalam dirinya baik kemampuan teknis maupun kemampuan umum, koordinasi memerlukan kemampuan ini terutama kemampuan atasan dalam mengarahkan anggotanya untuk mencapai hal-hal yang diinginkan.
- b. Keahlian. Keahlian adalah kemampuan spesifik dan menengani masalah teknis tertentu dalam pekerjaan, keahlian melakukan koordinasin penting dimiliki oleh seorang coordinator seperti seorang pemimpin.
- c. Pengetahuan. Pengetahuan adalah merupakan suatu kemampuan yang diperoleh dan pengembangan diri melalui penelusuran keilmuan.
- d. Sikap. Sikap adalah kepribadian yang tercermin dari wujud prilaku seseorang dengan sikap yang baik maka koordinasi dapat dijalankan dengan baik.
- e. Motivasi. Motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu keinginan
- f. Stres. Stres adalah tekanan yang timbul akibat tekanan lingkungan diluar diri manusia seperti pekearjaan yang dilakukan.

⁵⁶ Winardi, 2009, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Rineka Cipta Jakarta. h. 28

B. Karakteristik Organisasi

Widanarni (2015) mendefinisikan karakteristik organisasi sebagai wadah dimana seluruh bagian-bagian terintegrasi menciptakan lingkungan kerja bagi tiap-tiap individu yang ada, didalamnya terdapat kebijakan, budaya atau kultur kerja. Menurut Sugito (2004) karakteristik organisasi dapat diukur melalui kebijakan kultur (kebijakan organisasi) dan lingkungan kerja yang harmonis.⁵⁷

Ada tiga indikator untuk mengukur karakteristik organisasi (organizational practices) menurut Hellregel dan Slocum (2006) antara lain:⁵⁸

1. Komitmen terhadap tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, bersedia untuk berusaha mencapai tujuan organisasi dan kepercayaan serta menerima tujuan nilai-nilai organisasi.
2. Hubungan dengan teman sekerja, yang berkaitan dengan hubungan persahabatan dengan rekan sekerja dan saling mendukung antar rekan kerja tersebut.
3. Hubungan dengan atasan, yang menyangkut bantuan teknis, bimbingan dan perhatian atasan terhadap pegawainya. Dari beberapa pendapat diatas, dalam penelitian ini akan mengambil dimensi karakteristik organisasi yaitu komitmen organisasi, hubungan teman sekerja dan hubungan dengan atasan.

⁵⁷ Dayat Ikhsan Hajati, dkk, 2018, *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru)*. (Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Edisi Januari- Juni 2018 Vol 7, No. 1, ISSN 2541-187X)

⁵⁸ *Ibid.* h. 18

C. Karakteristik Lingkungan

Faktor lingkungan yang dibentuk pimpinan ataupun kebijakan manajemen mempengaruhi keinginan kerja seseorang. Manajemen tidak boleh gagal dalam membentuk interaksi pekerja untuk berhubungan baik dan memanfaatkan kondisi komunikasi internal yang efektif sehingga tercapai kinerja organisasi yang baik yang sesuai dengan tujuan organisasi.⁵⁹

Menurut Sunyoto “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.”⁶⁰ Menurut Sedarmayanti “Lingkungan kerja fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.”⁶¹ Menurut Darodjat “Lingkungan pekerjaan adalah kondisi tempat dan situasi kerja tempat para karyawan melaksanakan tugas dan melaksanakan pekerjaannya sehari-hari.”

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan, namun secara umum pengertian lingkungan kerja adalah merupakan lingkungan di mana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya.⁶²

⁵⁹ Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung. h. 11.

⁶⁰ Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo. h. 43

⁶¹ Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika. Aditama. h. 26

⁶² Darodjat, T.A. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat Absolute*. Bandung: PT Refika Aditama. h. 168



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Karakteristik Lingkungan Karakteristik lingkungan ini mencakup dua aspek yaitu internal dan eksternal. Lingkungan internal dikenal sebagai iklim organisasi. Yang meliputi macam-macam atribut lingkungan yang mempunyai hubungan dengan segi-segi dan efektivitas khususnya atribut diukur pada tingkat individual (misalnya pekerja sentries, orientasi pada prestasi, dll). Lingkungan eksternal adalah kekuatan yang timbul dari luar batas organisasi yang mempengaruhi keputusan serta tindakan di dalam organisasi seperti kondisi ekonomi, pasar dan peraturan pemerintah. Hal ini mempengaruhi derajat kestabilan yang relatif dari lingkungan, derajat kompleksitas lingkungan dan derajat kestabilan lingkungan.

Menurut Darodjat Ada empat faktor yang dapat dijadikan tolak ukur lingkungan kerja yang ideal, yaitu: 1. Kebijakan-Kebijakan yang Sehat 2. Supervisi yang Kompeten 3. Teman Kerja yang Menyenangkan 4. Lingkungan Kerja yang Nyaman.⁶³

D. Karakteristik Pekerja

Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbedabeda antara yang satu dengan yang lainnya. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang dimaksud dengan karakteristik adalah ciri atau sifat yang berkemampuan untuk memperbaiki kualitas hidup. Sedangkan individu adalah perorangan; orang seorang. Berikut adalah pengertian pengertian individual characteristics (karakteristik individu) menurut para ahli yaitu:

⁶³ *Ibid*, h. 168-169

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

- a. Menurut Panggabean karakteristik individu merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu.⁶⁴
- b. Menurut Rahman karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu.⁶⁵
- c. Menurut Robbins karakteristik individu adalah cara memandang ke obyek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya.⁶⁶

Indikator Karakteristik individu meliputi sebagai berikut: a. Minat. b. Sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan. c. Kebutuhan individual. d. Kemampuan dan kompetensi. e. Pengetahuan tentang pekerjaan. f. Emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai.⁶⁷

Menurut (Robbins, 2008:93) ada tiga komponen sikap yaitu: afektif (keharuan), kognitif (pengertian), dan psikomotorik. 1. Komponen afektif berkenaan dengan komponen emosional atau perasaan seseorang. 2. Komponen kognitif berkaitan dengan proses berpikir yang menekankan pada rasionalitas dan logika. 3. Komponen psikomotorik merupakan kecenderungan seseorang dalam bertindak terhadap lingkungannya.⁶⁸

⁶⁴ Adi, Prasetyo. 2008. *Pemanfaatan Grey Literature di Perpustakaan. Jurnal Media Informasi dan Komunikasi Kepustakawanan* : Buletin Perpustakaan Universitas Airlangga. Vol.III,No.2, edisi Juli – Desember

⁶⁵ Agus Abdul Rahman. 2013. *Psikologi Sosial: Integrasi Pengetahuan Wahyu dan Pengetahuan Empirik*. (Jakarta: Rajawali Pers). h. 44

⁶⁶ Stephen,P. Robbins. 2008. *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi Ke Sepuluh) Alih Bahasa Drs Benyamin Molan*. (Jakarta: Salemba Empat). h.-128

⁶⁷ Agoes, Sukrisno Dan I Cenik Ardana. 2009. *Etika Bisnis Dan Profesi*, (Jakarta: Salemba Empat). h.76

⁶⁸ Robbins SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta : Salemba. Empat. h. 93.

Menurut Robbins, mengemukakan bahwa terdapat empat karakteristik individu dalam kaitannya dengan pelaksanaan pekerjaan yaitu: 1. Karakteristik biografis yang mencakup beberapa sifat yaitu umur, jenis kelamin, status perkawinan, pengalaman kerja, jumlah tanggungan dan tingkat pendidikan. 2. Karakteristik kemampuan yaitu karakteristik yang menunjukkan suatu kapasitas individu untuk dapat mengerjakan berbagai tugas atau pekerjaan yang diberikan organisasi. 3. Karakteristik kepribadian yaitu suatu kelompok ciri-ciri yang relatif stabil dalam bentuk tendensi-tendensi dan tempramen atau tabiat tertentu yang sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang diwariskan, faktor sosial, kultural, dan faktor lingkungan. 4. Karakteristik individual adalah belajar yang merupakan rangkaian proses pengalaman yang diperoleh individu melalui pengalaman dan praktek secara langsung maupun tidak langsung dalam bentuk aktivitas membaca suatu pengetahuan⁶⁹

E. Kinerja Dalam Pandangan Islam

Allah SWT menyatakan bahwa segala apa yang dikerjakan oleh hambanya tentu ia akan mendapatkan balasannya. Manusia dalam bekerja dilarang untuk curang karena Allah SWT maha melihat segala sesuai. Hal ini sesuai dengan firman Allah Swt sebagai berikut:

وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ وَمَا تُقَدِّمُوا لِأَنفُسِكُمْ مِنْ خَيْرٍ تَجِدُوهُ عِنْدَ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

Artinya: Dan dirikanlah shalat dan tunaikanlah zakat. Dan kebaikan apa saja yang kamu usahakan bagi dirimu, tentu kamu akan mendapat

⁶⁹ Ibid. h. 98

pahalanya pada sisi Allah. Sesungguhnya Allah Maha Melihat apa-apa yang kamu kerjakan (Q.S Al Baqarah (2): 110).

Dari ayat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pekerjaan yang kita lakukan pada dasarnya diperhatikan oleh Allah, oleh karena itu seharusnya dalam bekerja kita menjunjung tinggi keseriusan dan motivasi untuk bekerja dengan baik dan memberikan manfaat dari pekerjaan kita.

Islam mendorong umatnya untuk mencari rizki yang berkah, mendorong berproduksi dan menekuni aktivitas ekonomi diberbagai bidang usaha, seperti pertanian, perkebunan, perdagangan, maupun industri. Dengan bekerja, setiap individu dapat memberikan pertolongan kepada kaum kerabatnya ataupun yang membutuhkannya, ikut berpartisipasi bagi kemaslahatan umat, dan bertindak di jalan Allah dalam menegakkan kalimat-Nya. Karenanya Islam memerintahkan pemeluknya untuk bekerja, dan memberi bobot nilai atas perintah bekerja tersebut sepadan dengan perintah Sholat, Shodaqah dan jihad di jalan Allah.

Allah berfirman dalam Q.S. At-Taubah:105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَاللَّهِ هَدَاةٌ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: *Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan (Q.S. At Taubah:105).*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



F. Organisasi atau Perusahaan Dalam Padangan Islam

Di dalam Islam memberikan ketenangan dan kenyamanan didalam sebuah tempat kerja adalah sebuah keharusan yang seharusnya diberikan kepada karyawan agar seseorang dapat bekerja dengan baik. Didalam Surat Al-Mujadalah Ayat 11 dikatakan:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اِذَا قِيْلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوْا فِى الْمَجْلِسِ فَاَفْسَحُوْا يَفْسَحِ اللّٰهُ لَكُمْ وَاِذَا قِيْلَ اَنْشُرُوْا فَاَنْشُرُوْا يَرْفَعِ اللّٰهُ الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا مِنْكُمْ وَالَّذِيْنَ اٰتُوْا الْعِلْمَ دَرَجٰتٍ وَاللّٰهُ بِمَا تَعْمَلُوْنَ خَبِيْرٌ ﴿۱۱﴾

Artinya: *Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: “Berlapang-lapanglah dalam majlis”, Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: “Berdirilah kamu”, Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman diantaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.”(Q.S. Mujadalah (58) : 11)*

Isi kandungan Surat Mujadalah ayat 11, di atas adalah apabila seseorang berada dalam suatu majlis, hendaknya saling menghormati dan menjaga suasana damai, dengan memberikan kelapangan bagi orang lain. Termasuk disaat kita berada di Kantor tempat kita bekerja karena bekerja adalah salah satu bentuk amal soleh untuk mencukupi kebutuhan hidup kita dan ayat diatas juga mengajahrkan setiap perbuatan manusia akan dibalas sesuai dengan amal perbuatannya.

Menurut Hafidhuddin dan Tanjung (2003:30-31) menyatakan bahwa sebuah organisasi akan sehat jika dikembangkan dengan nilai-nilai yang sehat yang bersumber dari agama. Nilai-nilai dalam lingkungan kerja Islam dapat berupa:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Nilai Keikhlasan

Keikhlasan adalah hal yang paling penting. Makna keikhlasan dalam hal ini adalah melakukan suatu kewajiban dengan maksimal atau yang terbaik dengan niat yang bersih. Berapapun penghasilan yang didapat dari organisasi itu, orang yang ikhlas adalah orang yang melaksanakan kewajiban mereka dengan maksimal. Jika sepakat sejak awal bahwa seorang pegawai akan memperoleh gaji dengan nominal tertentu, maka pegawai itu harus melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. Dengan kata lain, pegawai itu melakukan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Ikhlas terkait dengan mujahadah atau kesungguhan. Walaupun seorang pegawai mengetahui penghasilannya kecil, namun keikhlasan akan menjadikannya tenang dalam bekerja.

2. Nilai Kebersamaan

Jika dalam organisasi tidak ada tercipta rasa kebersamaan seperti halnya kerjasama dalam organisasi, maka hal itu akan merepotkan. Meskipun berhimpun, namun jika nilai-nilai kebersamaan tidak ada, maka hakikatnya sama dengan sendiri-sendiri. Tanpa nilai-nilai kebersamaan, seorang pegawai, akan berpikir, “Yang penting melaksanakan tugas sendiri, tidak peduli dengan tugas orang lain”.

3. Nilai Pengorbanan

Dalam sebuah organisasi diperlukan nilai pengorbanan. Tidak mungkin sebuah organisasi akan tumbuh dengan baik jika seorang hanya mengandalkan ego masing-masing. Sebuah organisasi yang pemimpinnya

memaksakan suatu target, misalnya target tahun ini harus mencapai dua triliun, maka ia tidak akan melihat bagaimana kondisi bawahannya untuk mencapai target itu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan rekapitulasi tanggapan responden terhadap, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil persamaan uji regresi linier berganda $Y = 3.239 + 0.443X_1 + 0.657X_2 + 0.817X_3 + e$ di peroleh hasil Efektivitas Kinerja Karyawan bernilai 3.239. Hal ini menggambarkan bahwa kondisi Efektivitas Kinerja Karyawan dalam keadaan yang masih tidak baik. Hasil dari uji $t_{hitung} (3.330) > t_{tabel} (1.991)$ dan $Sig. (0.033) < 0,05$. Artinya variabel Karakteristik Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan. Nilai $t_{hitung} (3.922) > t_{tabel} (1.991)$ dan $Sig. (0,001) < 0,05$. Artinya variabel Karakteristik Lingkungan berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan. Nilai $t_{hitung} (4.143) > t_{tabel} (1.991)$ dan $Sig. (0,000) < 0,05$. Artinya variabel Karakteristik Pekerja berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} (84.318) > F_{tabel (3:26)} (2.72)$ dengan $sig (0,000) < 0,005$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Karakteristik Organisasi, Karakteristik Lingkungan dan Karakteristik Pekerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan CV. Arif Sejahtera Mandiri. Koefisien determinasi (R^2) 0.952 yang menunjukkan bahwa Variabel Efektivitas Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel Karakteristik



Organisasi, Karakteristik Lingkungan, dan Karakteristik Pekerja sebesar 95.2% sedangkan sisanya 4.8% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti oleh peneliti.

2. Berdasarkan ekonomi Islam, maka setiap pandangan islam terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kinerja karyawan pada CV. Arif Sejahtera Mandiri sudah sesuai dengan tuntunan Islam. Hal ini didasarkan pada hasil penelitian pada masing-masing indikator variable bahwa 1) Komitmen terhadap tujuan organisasi, 2) Hubungan dengan teman sekerja, 3) Hubungan dengan atasan sudah sesuai dengan tuntunan islam yang tertuang dalam Alqur'an dan As-sunnah. Selanjutnya karakteristik organisasi yang dimiliki seperti: 1) Kebijakan-Kebijakan yang Sehat, 2) Supervisi yang Kompeten, 3) Teman Kerja yang Menyenangkan, 4) Lingkungan Kerja yang Nyaman. Sudah sesuai dengan tuntunan islam yang tertuang dalam Alqur'an dan As-sunnah. Selanjutnya mengenai Karakteristik Individu dalam organisasi, yang meliputi: 1) Karakteristik biografis, 2) Karakteristik kemampuan, 3) Karakteristik kepribadian, 4) Karakteristik individual, juga telah sesuai dengan tuntunan islam yang tertuang dalam Alqur'an dan As-sunnah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



B. Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis merekomendasikan saran sebagai berikut:

1. Agar efektifitas kinerja karyawan pada CV. Arif Sejahtera Mandiri dan dapat memperhatikan kesejahteraan karyawan nya dengan cara Mengadakan Family Gatering, atau acara bersama oleh perusahaan CV. Arif Sejahtera Mandiri yang dapat meningkatkan rasa kekeluargaan dalam organisasi, Menjaga komunikasi antar karyawan agar tetap terjaga harmonis..
2. Untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk meneliti faktor-faktor lain diluar dari *efektivitas kinerja karyawan*. Hal ini dikarenakan untuk dapat memperluas penelitian ini dengan menambahkan variable-variable lain yang mungkin akan menghasilkan penelitian yang lebih rinci

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, Prasetyo. 2008. Pemanfaatan Grey Literature di Perpustakaan. *Jurnal Media Informasi dan Komunikasi Kepustakawanan* : Buletin Perpustakaan Universitas Airlangga. Vol.III,No.2, edisi Juli – Desember
- Agus Abdul Rahman. 2013. *Psikologi Sosial: Integrasi Pengetahuan Wahyu dan Pengetahuan Empirik*. (Jakarta: Rajawali Pers).
- Agoes, Sukrisno Dan I Cenik Ardana. 2009. *Etika Bisnis Dan Profesi*, (Jakarta: Salemba Empat).
- Darodjat, T.A. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat Absolute*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Dayat Ikhsan Hajati, dkk, 2018, Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru). (*Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, Edisi Januari-Juni 2018 Vol 7, No. 1, ISSN 2541-187X)
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Bandung: CV. Penerbit Jumanatul Ali, 2015
- Donni Juni Priansa, dan Agus Garnida, *Manajemen Perkantoran Efektif, Efisien, dan Profesional*, Bandung: Alfabeta, 2013,
- Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*(.Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011),
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2015),
- Ferdinand Agusty, *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2006,
- Ghozali Imam, *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi Dengan Program AMOS 22.0 Update Bayesian SEM*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2014,
- Iman Wahyudi, *Panduan Lengkap Uji Sertifikasi Guru* (Jakarta: PT. Prestasi Pustakaraya, 2012)
- Iqbal Hasan, *Pokok-pokok Materi Statistik I (Statistik Deskriptif)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), Ed. Ke-2.
- Jamil Suprahatiningrum, *Guru Profesional* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014),
- Jasmani Asf dan Syaiful Mustofa, *Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru dalam Kinerja Peningkatan Kerja Pengawas Sekolah dan Guru*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013),



- M. Yani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media,
- Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, 2015,
- Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013)
- Martinis Yamin dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja karyawan*. Jakarta: Gaung Persada Press,
- Mathis R.L. & J.H. Jackson, *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terj. Dian Angelia (Jakarta: Salemba Empat, 2006),
- Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2014,
- _____, *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006),
- Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, (jakarta: Rajawali Pers, 2008),
- Robbins SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta : Salemba. Empat.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung.
- Sella Selvia Ananda Bambang Swasto Sunuharyo, 2018, Pengaruh Karakteristik pekerja Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 58 No. 1 Mei 2018
- Stephen,P. Robbins. 2008. *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi Ke Sepuluh)* Alih Bahasa Drs Benyamin Molan. (Jakarta: Salemba Empat).
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*,(Jakarta: Rineka Cipta, 1998),
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo.
- Syaiful Bahri Djamarah. 2005. *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*. Jakarta: PT Rineka Cipta,
- Ulber Silalahi, *Asas-asas Manajemen*, Bandung: Refika Aditama, 2015,
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007),

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja; edisi ketiga*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada,

Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Lima*, (Jakarta: Rajawali Press, 2016),

Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Erlangga, 2012),

Winardi, 2009, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Rineka Cipta Jakarta.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Lampiran 01: Kuesioner Penelitian

ANGKET PENELITIAN

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kinerja Karyawan Pada CV.Arif Sejahtera Mandiri Pekanbaru Menurut Prefektif Ekonomi Islam

Sehubungan dengan diadakannya penelitian tentang “Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kinerja Karyawan Pada CV.Arif Sejahtera Mandiri Pekanbaru Menurut Prefektif Ekonomi Islam”, saya mohon bantuan Bapak/Ibu untuk dapat mengisi kuesioner dibawah ini dengan memberikan tanda *check list* (Ö) pada kotak yang sesuai dengan tingkah laku dan perasaan yang ditunjukkan oleh Bapak/Ibu. Adapun ketentuan penilaian dalam kuesioner ini adalah sebagai berikut:

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Kurang Setuju (KS)
- 4 = Setuju (S)
- 5 = Sangat Setuju (SS)

Dimohon Bapak/Ibu mengisi data diri dibawah ini :

Nama :

Jabatan :

Bagian/Departemen :

Dibawah ini adalah contoh pengisian kuesioner agar mempermudah pengisian kuesioner yang Bapak/Ibu isi. Atas bantuan dan kerjasamanya saya ucapkan terimakasih. Contoh pengisian kuesioner:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Variabel	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Karakteristik Organisasi	Karyawan memiliki komitmen yang bagus dalam mencapai tujuan perusahaan					
	Karyawan selalu berusaha auntuk menjaga hubungan baik dengan sesama teman kerja					
	Karyawan selalu berusaha auntuk menjaga hubungan baik dengan atasan mereka					
Karakteristik Lingkungan	Perusahaan selalu membuat keputusan yang saling menguntungkan dengan karyawan					
	Karyawan merasa atasan mereka memiliki kemampuan kerja yang bagus					
	Karyawan merasa atasan mereka memiliki teman kerja yang menyenangkan					
	Karyawan merasa atasan mereka memiliki ruang kerja yang nyaman					
	Karyawan sudah memiliki pengalaman kerja yang baik					
	Karyawan memiliki kapasitas individu untuk dapat mengerjakan berbagai tugas atau pekerjaan yang diberikan organisasi					
	Karyawan menunjukkan etika yang baik dalam bekerja					
	Karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam bekerja					
Efektivitas Kinerja Karyawan (Y)	Karyawan merasa tujuan organisasi sudah dijelaskan secara rinci					
	Perusahaan memiliki kejelasan strategi dalam pencapaian tujuan					
	Karyawan sudah merasa Proses analisa dan perumusan kebijakan yang mantap					
	Karyawan merasa Perencanaan yang matang sudah diterapkan dalam perusahaan					
	Karyawan merasa perusahaan sudah menyusun program kerja dengan tepat					
	Karyawan selalu diberikan sarana dan prasarana kerja yang lengkap					
	Karyawan merasakan pekerjaan mereka laksanakan dengan efektif dan efisien					
	Karyawan merasakan Sistem pengawasan dan pengendalian yang mendidik					

Lampiran 02: Rekapitulasi Tanggapan Responden

No	Karakteristik Org			Karakteristik Ling.				Karakteristik Ind.				Efektifitas Kinerja							
	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	5	6	7	8
1	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3
2	5	5	3	5	4	2	3	2	2	5	3	5	3	5	3	3	2	5	3
3	5	4	3	3	2	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	5	
4	5	5	4	5	4	3	4	3	4	5	1	5	5	4	2	5	4	5	1
5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3
6	4	5	2	4	4	4	3	5	4	3	5	5	4	4	5	5	4	3	5
7	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4
8	3	2	3	2	3	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
9	4	2	5	4	4	3	2	2	4	4	2	2	4	4	5	2	4	4	2
10	3	3	3	2	3	5	2	3	4	2	2	2	4	2	5	5	4	2	2
11	4	3	3	5	5	5	4	3	5	5	3	3	5	5	3	3	5	5	3
12	3	1	4	3	5	5	4	3	4	3	4	4	5	3	4	4	4	3	4
13	5	2	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	3	4	4	5	5	3	4
14	5	4	3	5	5	5	4	4	5	3	5	4	5	3	5	4	5	3	5
15	4	5	2	5	2	2	3	5	3	2	4	4	3	2	4	4	3	2	4
16	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4
17	2	3	3	3	3	3	2	2	5	3	2	2	3	3	2	4	5	3	2
18	1	3	3	3	4	3	3	5	4	3	4	5	2	3	4	1	4	3	4
19	2	3	3	3	3	4	4	5	4	3	3	5	4	3	3	2	4	3	3
20	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3
21	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3
22	3	2	2	2	5	2	5	3	5	2	2	3	2	5	5	3	5	2	2
23	2	2	2	4	3	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2
24	3	3	2	2	5	5	2	3	2	5	2	3	2	5	5	3	2	5	2
25	3	3	5	5	5	5	4	3	5	5	4	3	5	5	4	3	5	5	4
26	1	1	4	3	3	3	2	1	4	5	2	1	4	3	2	1	4	5	2
27	5	2	4	3	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	4
28	5	4	3	3	3	5	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
29	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	4
30	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3

Frequencies

		Statistics		
		X1.1	X1.2	X1.3
N	Valid	30	30	30
	Missing	0	0	0
Mean		3.53	3.17	3.27

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	6.7	6.7	6.7
	TS	4	13.3	13.3	20.0
	KS	9	30.0	30.0	50.0
	S	6	20.0	20.0	70.0
	SS	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	6.7	6.7	6.7
	TS	8	26.7	26.7	33.3
	KS	9	30.0	30.0	63.3
	S	5	16.7	16.7	80.0
	SS	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	23.3	23.3	23.3
	KS	12	40.0	40.0	63.3
	S	7	23.3	23.3	86.7
	SS	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4
N	Valid	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.47	3.70	3.60	3.30

Frequency Table

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	26.7	26.7	26.7
	KS	8	26.7	26.7	53.3
	S	6	20.0	20.0	73.3
	SS	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	13.3	13.3	13.3
	KS	10	33.3	33.3	46.7
	S	7	23.3	23.3	70.0
	SS	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	20.0	20.0	20.0
	KS	10	33.3	33.3	53.3
	S	4	13.3	13.3	66.7
	SS	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	20.0	20.0	20.0
	KS	12	40.0	40.0	60.0
	S	9	30.0	30.0	90.0
	SS	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Statistics

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4
N	Valid	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.07	3.87	3.53	3.20

Frequency Table

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3.3	3.3	3.3
	TS	9	30.0	30.0	33.3
	KS	11	36.7	36.7	70.0
	S	5	16.7	16.7	86.7
	SS	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	10.0	10.0	10.0
KS	7	23.3	23.3	33.3
S	11	36.7	36.7	70.0
SS	9	30.0	30.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	5	16.7	16.7	16.7
KS	13	43.3	43.3	60.0
S	3	10.0	10.0	70.0
SS	9	30.0	30.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	3.3	3.3	3.3
TS	7	23.3	23.3	26.7
KS	10	33.3	33.3	60.0
S	9	30.0	30.0	90.0
SS	3	10.0	10.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Statistics

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8
N Valid	30	30	30	30	30	30	30	30
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3.33	3.63	3.53	3.63	3.33	3.87	3.53	3.20

Frequency Table

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	3.3	3.3	3.3
TS	9	30.0	30.0	33.3
KS	6	20.0	20.0	53.3
S	7	23.3	23.3	76.7
SS	7	23.3	23.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	13.3	13.3	13.3
	KS	10	33.3	33.3	46.7
	S	9	30.0	30.0	76.7
	SS	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	13.3	13.3	13.3
	KS	13	43.3	43.3	56.7
	S	6	20.0	20.0	76.7
	SS	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	13.3	13.3	13.3
	KS	10	33.3	33.3	46.7
	S	9	30.0	30.0	76.7
	SS	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	6.7	6.7	6.7
	TS	7	23.3	23.3	30.0
	KS	7	23.3	23.3	53.3
	S	7	23.3	23.3	76.7
	SS	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	10.0	10.0	10.0
	KS	7	23.3	23.3	33.3
	S	11	36.7	36.7	70.0
	SS	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	16.7	16.7	16.7
	KS	13	43.3	43.3	60.0
	S	3	10.0	10.0	70.0
	SS	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3.3	3.3	3.3
	TS	7	23.3	23.3	26.7
	KS	10	33.3	33.3	60.0
	S	9	30.0	30.0	90.0
	SS	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Lampiran 03: Hasil Olah Data Dengan SPSS For Windows 17.00

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	Kar.Organisasi
X1.1	Pearson Correlation	1	.588**	.330	.878**
	Sig. (2-tailed)		.001	.075	.000
	N	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.588**	1	.076	.781**
	Sig. (2-tailed)	.001		.690	.000
	N	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.330	.076	1	.568**
	Sig. (2-tailed)	.075	.690		.001
	N	30	30	30	30
Kar.Organisasi	Pearson Correlation	.878**	.781**	.568**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	
	N	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Kar.Lingkungan
X2.1	Pearson Correlation	1	.454	.320	.123	.726**
	Sig. (2-tailed)		.012	.084	.518	.000
	N	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.454*	1	.601**	.203	.842**
	Sig. (2-tailed)	.012		.000	.281	.000
	N	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.320	.601**	1	-.078	.715**
	Sig. (2-tailed)	.084	.000		.683	.000
	N	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.123	.203	-.078	1	.403*
	Sig. (2-tailed)	.518	.281	.683		.027
	N	30	30	30	30	30
Kar.Lingkungan	Pearson Correlation	.726**	.842**	.715**	.403*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.027	
	N	30	30	30	30	30

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Kar.Pekerja
X3.1	Pearson Correlation	1	.238	-.175	.421	.677**
	Sig. (2-tailed)		.205	.355	.020	.000
	N	30	30	30	30	30
X3.2	Pearson Correlation	.238	1	.229	-.007	.643**
	Sig. (2-tailed)	.205		.224	.971	.000
	N	30	30	30	30	30
X3.3	Pearson Correlation	-.175	.229	1	-.278	.371*
	Sig. (2-tailed)	.355	.224		.136	.043
	N	30	30	30	30	30
X3.4	Pearson Correlation	.421	-.007	-.278	1	.510**
	Sig. (2-tailed)	.020	.971	.136		.004
	N	30	30	30	30	30
Kar.Pekerja	Pearson Correlation	.677**	.643**	.371*	.510**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.043	.004	
	N	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Efektifitas. Kinerja
Y.1	Pearson Correlation	1	.269	.294	.019	.475**	.209	.243	.243	.683**
	Sig. (2-tailed)		.151	.115	.923	.008	.267	.196	.196	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	.269	1	.201	-.208	.399*	.586**	.495**	.007	.642**
	Sig. (2-tailed)	.151		.287	.269	.029	.001	.005	.972	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	.294	.201	1	.030	.180	.321	.695**	-.173	.593**
	Sig. (2-tailed)	.115	.287		.876	.342	.084	.000	.362	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	.019	-.208	.030	1	.073	-.052	-.347	.475**	.715
	Sig. (2-tailed)	.923	.269	.876		.703	.785	.060	.008	.254
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Y.5	Pearson Correlation	.475**	.399**	.180	.073	1	.372*	.115	.053	.663**
	Sig. (2-tailed)	.008	.029	.342	.703		.043	.546	.782	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.6	Pearson Correlation	.209	.586**	.321	-.052	.372*	1	.229	-.007	.609**
	Sig. (2-tailed)	.267	.001	.084	.785	.043		.224	.971	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.7	Pearson Correlation	.243	.495**	.695**	-.347	.115	.229	1	-.278	.507**
	Sig. (2-tailed)	.196	.005	.000	.060	.546	.224		.136	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.8	Pearson Correlation	.243	.007	-.173	.475**	.053	-.007	-.278	1	.602**
	Sig. (2-tailed)	.196	.972	.362	.008	.782	.971	.136		.105
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Efektifitas. Kinerja	Pearson Correlation	.683**	.642**	.593**	.215	.663**	.609**	.507**	.302	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.254	.000	.000	.004	.105	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.614	3

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.612	4

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.619	4

Scale: ALL VARIABLES

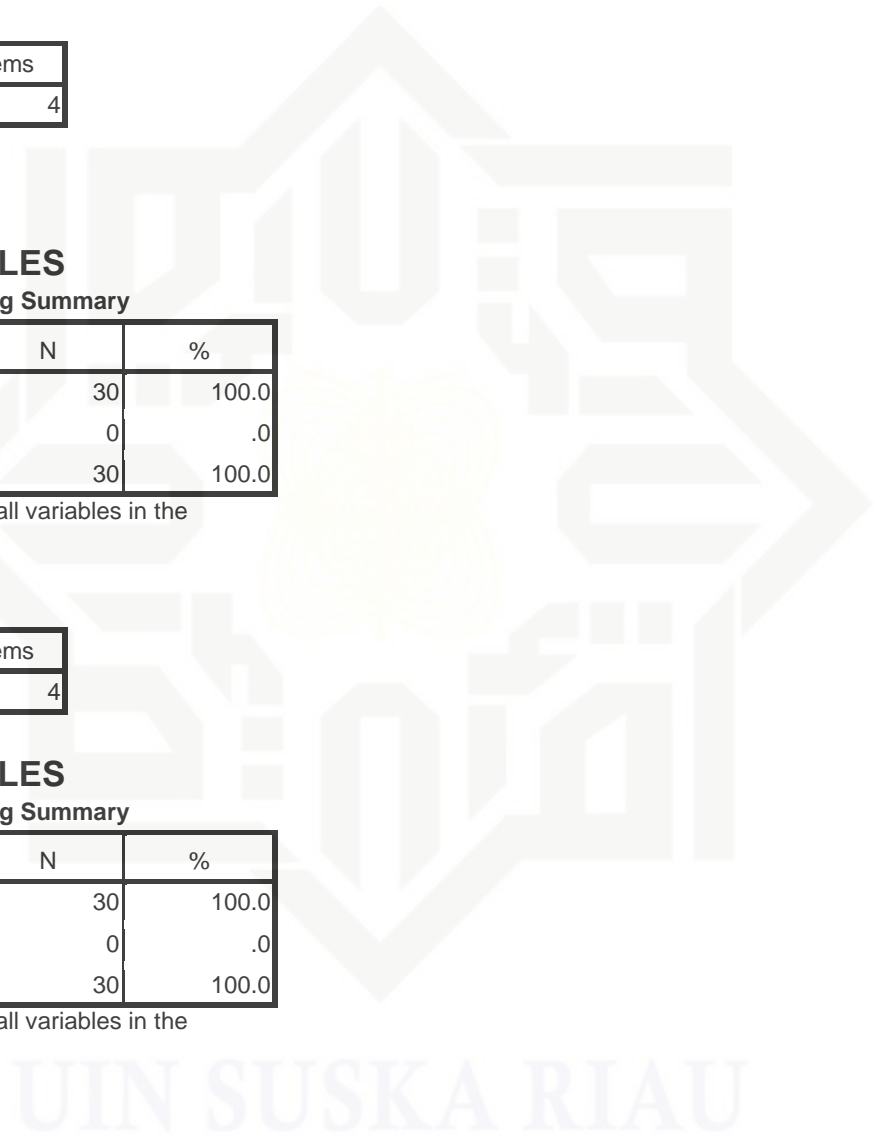
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.637	8





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Kar.Organisasi	Kar.Lingkungan	Kar.Pekerja	Efektifitas.Kinerja	
N	30	30	30	30	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	9.97	14.07	13.67	28.07
	Std. Deviation	2.619	2.935	2.294	4.608
Most Extreme Differences	Absolute	.153	.142	.200	.158
	Positive	.140	.142	.200	.158
	Negative	-.153	-.110	-.145	-.101
Kolmogorov-Smirnov Z	.840	.780	1.093	.866	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.480	.577	.183	.441	

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Regression

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kar.Pekerja, Kar.Organisasi, Kar.Lingkungan ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.952 ^a	.907	.896	1.486	.907	84.318	3	26	.000	1.420

a. Predictors: (Constant), Kar.Pekerja, Kar.Organisasi, Kar.Lingkungan

b. Dependent Variable: Efektifitas.Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	558.465	3	186.155	84.318	.000 ^a
	Residual	57.402	26	2.208		
	Total	615.867	29			

a. Predictors: (Constant), Kar.Pekerja, Kar.Organisasi, Kar.Lingkungan

b. Dependent Variable: Efektifitas.Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
		1	(Constant)	3.239			1.686		1.922	.066	
	Kar.Organisasi	.443	.133	.252	3.330	.003	.714	.547	.199	.626	1.598
	Kar.Lingkungan	.657	.168	.418	3.922	.001	.894	.610	.235	.315	3.176
	Kar.Pekerja	.817	.197	.407	4.143	.000	.866	.631	.248	.372	2.689

a. Dependent Variable: Efektifitas.Kinerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Kar.Organisasi	Kar.Lingkungan	Kar.Pekerja
1	1	3.941	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.034	10.809	.23	.74	.00	.02
	3	.019	14.388	.54	.22	.26	.06
	4	.006	25.246	.23	.03	.74	.93

a. Dependent Variable: Efektifitas.Kinerja

Residuals Statistics^a

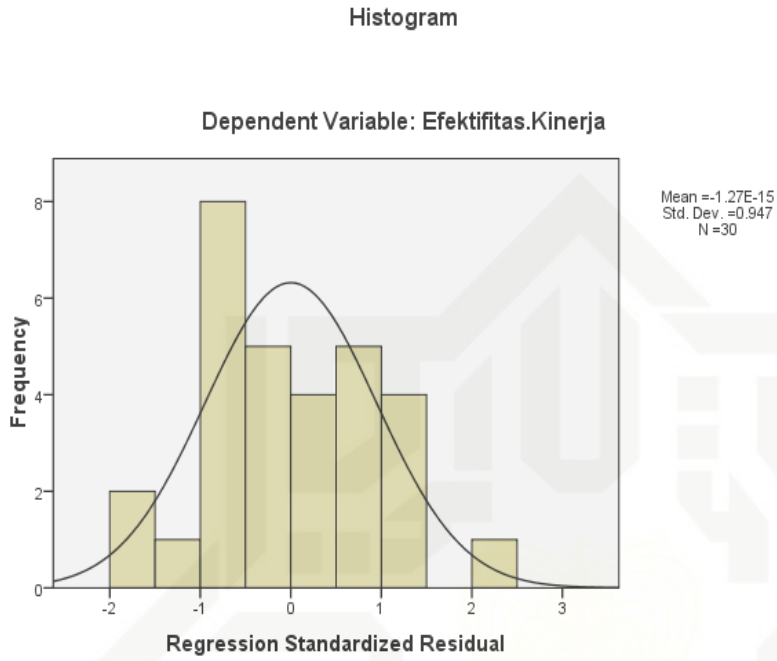
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	19.17	34.93	28.07	4.388	30
Std. Predicted Value	-2.028	1.565	.000	1.000	30
Standard Error of Predicted Value	.376	.744	.534	.100	30
Adjusted Predicted Value	19.43	35.08	28.05	4.367	30
Residual	-2.462	3.139	.000	1.407	30
Std. Residual	-1.657	2.112	.000	.947	30
Stud. Residual	-1.727	2.320	.005	1.026	30
Deleted Residual	-2.673	3.786	.014	1.655	30
Stud. Deleted Residual	-1.799	2.555	.011	1.058	30
Mahal. Distance	.893	6.295	2.900	1.441	30
Cook's Distance	.000	.277	.046	.067	30
Centered Leverage Value	.031	.217	.100	.050	30

a. Dependent Variable: Efektifitas.Kinerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

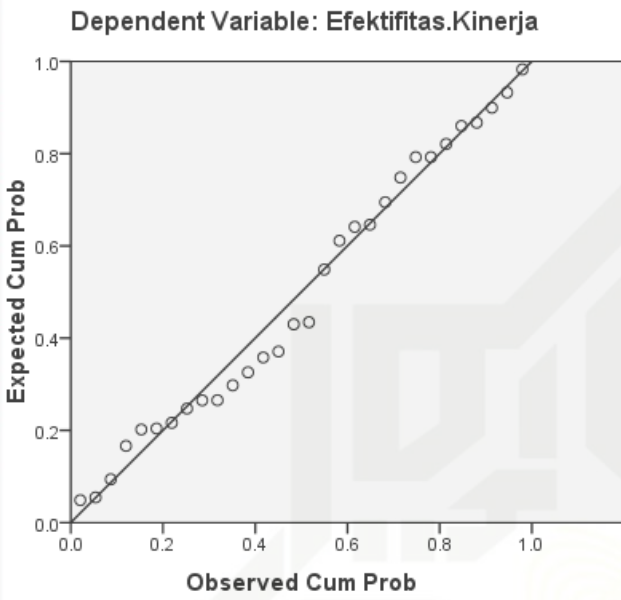
Charts



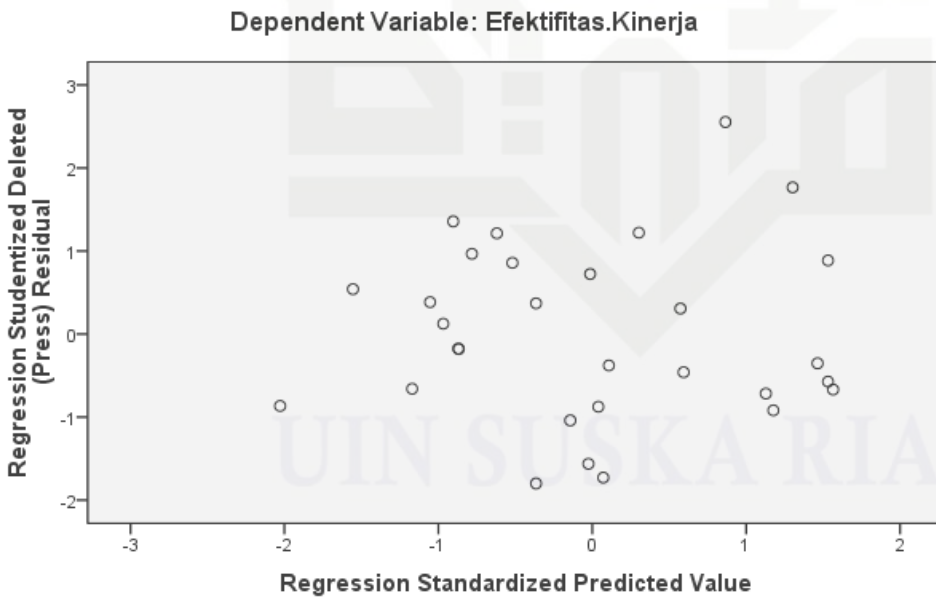
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



DOKUMENTASI



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**LEMBAR PENGESAHAN
PERBAIKAN SKRIPSI**

Skripsi dengan judul **“FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN PADA CV ARIF SEJAHTERA MANDIRI PEKANBARU MENURUT PRESPEKTIF EKONOMI ISLAM”**, yang ditulis oleh:

Nama : **RADHIATUL EKA FITRI**
NIM : 11625204257
Program Studi : Ekonomi Syariah

Telah di perbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 23 Desember 2020
TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Ketua
Dr. Drs. H. Heri Sunandar, MCL



Sekretaris
Syamsuddin Muir, Lc. Ma



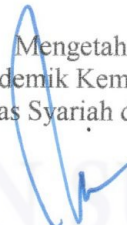
Penguji I
Dr. Syahpawi, S.Ag., M.Sy



Penguji II
Zuraida, M.Ag



Mengetahui :
Kepala Bagian Akademik Kemahasiswaan dan Alumni
Fakultas Syariah dan Hukum



Jalinus, S. Ag
NIP. 19750801 200701 1 023



PEMERINTAH PROVINSI RIAU

DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I & II Komp. Kantor Gubernur Riau
 Jl. Jenderal Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39119 Fax. (0761) 39117, PEKANBARU
 Email : dpmptsp@riau.go.id

Kode Pos : 28126



032010

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPTSP/NON IZIN-RISET/29620
 TENTANG

PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : **Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau, Nomor : Un.04/F.I/PP.00.9/311/2020 Tanggal 13 Januari 2020**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

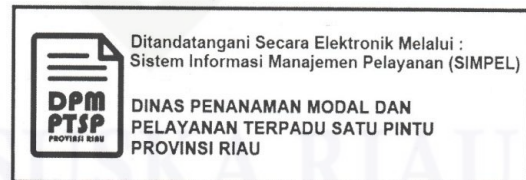
- | | | |
|----------------------|---|--|
| 1. Nama | : | RADHIATUL EKA FITRI |
| 2. NIM / KTP | : | 11625204257 |
| 3. Program Studi | : | EKONOMI SYARIAH |
| 4. Jenjang | : | S1 |
| 5. Alamat | : | PEKANBARU |
| 6. Judul Penelitian | : | FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN PAD CV. ARIF SEJAHTERA MANDIRI MENURUT EKONOMI ISLAM |
| 7. Lokasi Penelitian | : | CV. ARIF SEJAHTERA MANDIRI PEKANBARU |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
 Pada Tanggal : 13 Januari 2020



Tembusan :

Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Direktur CV. Arif Sejahtera Mandiri Pekanbaru
3. Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

c. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritikan atau suatu masalah.

d. Cipta Dilindungi Undang-Undang.

e. Hak cipta milik UIN Suska Riau.

f. Site Islamic University of Sumatra Utara Kasim Riau



JURNAL HUKUM ISLAM

مجلة الأحكام الشرعية

Journal For Islamic Law

JL. H.R. Soebrantas No. 155 KM 18 Simpang Baru, Panam Pekanbaru 28293

Po. Box 1004 Telp. (0761) 561645 Fax. (0761) 562052

www.Jurnalhukumislam.com email. admin@jurnalhukumislam.com

HP. 081275158167 – 085213573669

SURAT KETERANGAN

Pengelola Jurnal Hukum Islam dengan ini menerangkan bahwa:

NAMA : RADHIATUL EKA FITRI
NIM : 11625204257
JURUSAN : EKONOMI SYARI'AH
JUDUL : FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN PADA CV. ARIF SEJAHTERA MANDIRI PEKANBARU MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM

Pembimbing: Darnilawati, SE, M.Si

Nama tersebut diatas telah menyerahkan jurnal Skripsi sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan.

Pekanbaru, 25 Januari 2021

Pimpinan Redaksi



M. ALPI SYAHRIN, SH.,MH.,CPL

NIP. 1988 0430 2019031010

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang



BIOGRAFI PENULIS

Radhiatul Eka Fitri, kelahiran Pekanbaru, pada tanggal 21 Februari 1998. Anak pertama dari dua bersaudara, dari pasangan Ayahanda Arif Kamil S.Ag dan Ibunda Almh Lisnawati. Pendidikan formal yang ditempuh oleh penulis adalah Sekolah Dasar di SDN 075 Sukajadi pada tahun 2010,

kemudian penulis melanjutkan pendidikan ke SMPN 2 Kuantan Mudik, Kabupaten Kuantan Singingi lulus pada tahun 2013, kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMAS Bina Bangsa Pekanbaru dan lulus pada tahun 2016, kemudian pada tahun 2016 penulis melanjutkan pendidikan pada Progran Studi S1 Ekonomi Syariah di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Penulis dinyatakan LULUS Ujian Munaqasyah pada tanggal 07 Desember 2020 dengan judul “ **Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kinerja Karyawan Pada CV Arif Sejahtera Mandiri Pekanbaru Menurut Prespektif Ekonomi Islam** ”

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.